

# Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

Unan-Managua

Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas

Departamento de Derecho



Seminario de Graduación

Para optar al Título de Licenciatura en Derecho

Tema: Derecho Laboral

Subtema:

**Análisis jurídico del medio de prueba documental como instrumento para demostrar las pretensiones y defensas de las partes en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (Ley No. 815) en el año 2013**

Autoras:

- Emérita Sugey Guerrero Barrios
- María Mercedes Ubau Cabezas

Tutor:

Msc. Víctor Manuel Habed Blandón

Managua, 30noviembre del 2013.-

## INDICE

### Tabla de contenido

INDICE .....	1
Tema: .....	3
Subtema:.....	3
Dedicatoria .....	4
Agradecimiento.....	5
Abreviaturas .....	6
RESUMEN.....	7
OBJETIVOS.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
JUSTIFICACIÓN.....	13
I Capítulo.- .....	14
Generalidades del nacimiento de la Ley No. 815 Código Procesal del Trabajo Nicaragua .....	14
II Capítulo.- .....	20
Generalidades doctrinales y jurídicas sobre el medio de prueba documental .....	20
Época Jurídica.....	20
Época moderna contemporánea .....	22
Ubicación doctrinaria .....	22
Ubicación procesal.....	23
Medios de prueba personales y reales .....	24
Legislación Nicaragüense.....	24
Antecedentes históricos del documento .....	26
Definición de Documento .....	28
Documento e instrumento.....	30
Sujetos del documento.....	31
Características del documento .....	32
III Capítulo.- .....	34
Análisis jurídico del medio de prueba documental nicaragüense.....	34
LA PRUEBA.....	36
Artículo 52 CPTSS ( <i>Hechos objetos de prueba</i> ).-.....	40
Artículo 53 CPTSS ( <i>Libre formación del convencimiento y licitud de la prueba</i> ).- .....	43

<i>Artículo 54 CPTSS (Carga de la prueba).</i> - .....	51
<i>Artículo 55 CPTSS (Admisión de la prueba).</i> - .....	54
<i>Artículo 56 CPTSS (De los medios de Prueba).</i> - .....	55
<i>Artículo 57 CPTSS (Definición de la Prueba documental).</i> - .....	56
<i>Artículo 58 CPTSS (Valoración Prueba Documental).</i> - .....	58
IV Capítulo.- .....	63
Análisis Comparativo sobre las ventajas, novedades y desventajas del medio de prueba documental .....	63
V Capítulo.- .....	68
Procedimiento y Validez Probatoria de la Prueba Documental (Ley No. 815) .....	68
Procedimiento ordinario de admisión de demanda y del medio de prueba .....	72
Procedimiento Práctica de la Prueba documental en la audiencia de Juicio .....	73
Procedimiento de Actos preparatorios de la demanda y Prueba Anticipada .....	74
CONCLUSIONES .....	75
BIBLIOGRAFÍA .....	77
ANEXOS .....	79
ENTREVISTA 1 .....	80
ENTREVISTA 2 .....	81
ENCUESTA .....	82
Estratificación y Resultados de Entrevistas .....	83
Estratificación y Resultado de Entrevista a funcionaria del .....	87
Ministerio del Trabajo Delegación Granada .....	87
Estratificación y Resultados de Encuestas .....	89
TIPOS DE DOCUMENTOS .....	92
Constancia de Cotizaciones .....	92
Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado .....	93

**Tema:**

Derecho Laboral

**Subtema:**

Análisis jurídico del medio de prueba documental como instrumento para demostrar las pretensiones y defensas de las partes en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (Ley No. 815) en el año 2013.-



## **Dedicatoria**

El tema de Derecho Laboral es dedicado en primer lugar a Dios, nuestro creador Supremo, por darnos el entendimiento la tolerancia y la fortaleza necesaria. A nuestras familias quienes nos brindaron su apoyo incondicional con amor y comprensión, animándonos en todo momento a pesar de las adversidades que se presentaron a lo largo del periodo de estudio de nuestra carrera universitaria.

Esta pequeña investigación es un signo sustantivo y adjetivo de ofrecer y desarrollar los conocimientos adquiridos durante los seis años de estudio universitario de la carrera de Derecho; es unademanda con pretensiones justas, por la vía ordinaria con acción laboral, para probarlas en audiencia y resolverlas en juicio con una sentencia de ineludible cumplimiento; en sí, es nuestro saber, nuestra experiencia, nuestro perfil de Abogado.

El Derecho se aprende estudiando, pero se ejerce pensando. Ten Fe en el Derecho como el mejor instrumento para la convivencia humana, en la Justicia como destino normal del Derecho, en la Paz como sustitutivo bondadoso de la Justicia, y sobre todo ten Fe, sin la cual no hay Derecho, ni Justicia, ni Paz. (Publicado por PUMJ, 28 de enero 2007).-

## Agradecimiento

*Lamennais, Félicité de:* "El derecho y el deber son como las palmeras: no dan frutos si no crecen uno al lado del otro."

**Emérta Sugay y María Mercedes;** agradecen sinceramente a nuestros profesores, directora, coordinadora personal administrativo del Departamento de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (Unan-Managua), porque nos dieron la oportunidad de instruirnos en la carrera de derecho, brindándonos las técnicas, herramientas, materiales, estructura e infraestructura, para iniciar y concluir los estudios universitarios en Derecho.

*Justiniano:* "La justicia es la constante voluntad de dar a cada uno su derecho."

Esta investigación del Derecho Laboral, fue posible gracias a la información, conocimiento y experiencia que compartieron los Docentes, Abogados, Jueces, Magistrados y funcionarios de los Juzgados Laborales y el Ministerio del Trabajo; con el fin de puntualizar con objetividad y éxito el tema de estudio.

*Martí, José:* "La libertad es el derecho que tienen las personas de actuar libremente, pensar y hablar sin hipocresía."

Por lo que proyectamos, por lo que conseguimos y por lo que perfeccionamos en esta pequeña investigación sobre Derecho Laboral; agradecemos muy especialmente a nuestro tutor, el **Máster Víctor Manuel Habed Blandón**, por ser nuestro maestro guía, por ser una persona que nos entregó los elementos de confianza, estudio, voluntad y superación; gracias por compartir sus conocimientos con **Emérta Sugay y María Mercedes**, y su abnegado trabajo al lado nuestro.

## Abreviaturas

Constitución Política de Nicaragua	Cn
Código del Trabajo de Nicaragua	CT
Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social de Nicaragua	CPTSS
Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley No. 260)	LOPJ
Corte Suprema de Justicia Nicaragua	CSJ
Derecho Comparado	DC
Ministerio del Trabajo	MITRAB
Instituto Nicaragüense de Seguridad Social	INSS
Artículo	Arto.
Inciso	Inc.
Numeral	Num.
Número	Nº
Siguientes	sigts.
Boletín Judicial	B.J.
Página	pág.
Considerando	Cons.

## RESUMEN

Nuestro tema de estudio está compuesto por cinco capítulos, donde perfilamos un objetivo general y tres objetivos específicos, establecemos reflexiones de juristas al respecto del medio de prueba documental; analizamos según nuestra legislación Nicaragüense todo lo concierne a la prueba y el medio de prueba documental; comparamos ventajas y desventajas que existen entre la Ley No. 185 y la Ley No. 815 sobre el medio de prueba documental; enunciamos las novedades legales y procedimentales que aparecen en el CPTSS con respecto a la prueba documental; y por último exponemos el procedimiento de presentación, admisión y evacuación del medio de prueba documental.

**El primer capítulo** es dedicado a las generalidades sobre el nacimiento de la Ley No. 815, sin embargo, antes que se erigiera el CPTSS como ley procesal laboral, surgieron otras leyes laborales, las cuales se presentan en cuatro etapas que delinean el avance de nuestra legislación laboral.

Se comenta en forma general el proceso laboral que tiene como antecedente el procedimiento civil, más concretamente el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua (1906). En el año 1906, se inician las primeras manifestaciones del derecho laboral en Nicaragua; en esta etapa no había una idea clara respecto de la materia especial del Derecho Laboral.

Con la aprobación del primer Código Laboral, en el año 1945; el juicio que se disponía era el sumario verbal de la ley procesal civil. En el año 1996, se da una mayor autonomía del Derecho Procesal del Trabajo con la aprobación de la Ley N° 185 Código del Trabajo.

Posteriormente se da un salto cualitativo con la aprobación de la Ley N° 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que contempla como su base fundamental la oralidad; para la instauración de una justicia laboral más expedita. La legislación laboral Nicaragüense, al igual que del resto de los países de Centroamérica, siempre ha estado en un proceso de evolución, ha venido sufriendo reformas e incorporando nuevas leyes tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo.

La oralidad es el alma y el corazón de la Ley No. 815, que garantizará la justicia pronta y efectiva para la ciudadanía nicaragüense, al reducirse el tiempo de los juicios. En Centroamérica, Nicaragua es uno de los primeros países que implementa estrictamente el procedimiento oral en las demandas laborales.

Los juicios orales laborales, en la primera instancia; se especializan por la inmediación o presencia del juez en todas las etapas del proceso, la autoridad es especialista en derecho del trabajo y de la seguridad social, dando autonomía al derecho laboral y de esta manera se sustituyen a los jueces civilistas en la aplicación del derecho laboral.

**El segundo capítulo.** Presenta, las diferentes épocas (antigua, prejurídica y jurídica) que se desarrollaron con respecto al estudio de los medios de pruebas, las pruebas y el documento.

Así mismo, en este apartado conceptualizamos desde las diversas perspectivas doctrinarias: qué es medio, qué es medio de prueba, qué es documento, y qué es prueba documental. Por consiguiente, destacando la importancia de estas percepciones según nuestra Legislación Nicaragüense, en la que exhibe a los medios de prueba como los instrumentos presentados por cada una de las partes, demandante y demandado, para justificar sus pretensiones y tratar de conseguir sus objetivos mediante una resolución judicial que debe estar fundamentada precisamente en la aportación de estas pruebas.

Dentro de la ubicación doctrinaria, la terminología "medios de prueba" es alusiva a la dinámica probatoria; y por tanto definidos como "toda cosa, hecho o acto que sirve por sí solo para demostrar la verdad o falsedad de una proposición formulada en juicio". (Couture)

En su ubicación procesal; los medios de prueba son el conjunto de elementos que se aceptan en una causa para acreditar las afirmaciones de hecho en torno a las cuales debaten las partes ante el tribunal.

Con el transcurso del tiempo, la prueba documental ha adquirido una gran importancia, pues permite con facilidad acreditar en juicio las circunstancias que en ella se consignan.

**En el capítulo tercero;** se enfatiza el análisis jurídico del medio de prueba documental y las diferentes disposiciones establecidas en la Ley No. 815, para que las partes demuestren sus pretensiones en los procesos laborales. También, se expone la normativa referente a la prueba documental con su respectiva disertación doctrinaria y jurista.

En esta misma sección, se inicia abordando la definición de prueba y su importancia. El concepto de prueba es trascendental dentro de nuestra temática; porque con la prueba las partes instrumentalizan sus pretensiones. Además, nos enfocamos en nuestro tema central “La prueba documental” enfocada en una serie de documentos y presentada como un medio de prueba, donde las partes pretenden demostrarlos hechos de su demanda en el juicio laboral.

En nuestro estudio puntualizamos que la “prueba” es aquella actividad que se encamina a tratar de que el juez tenga el pleno convencimiento de la inexistencia o existencia de los datos de orden procesal, que posteriormente serán de utilidad para que él mismo pueda fundamentar su decisión.

**El cuarto capítulo;** desarrolla las ventajas, novedades y desventajas del medio de prueba documental conforme a la Ley No. 185 y Ley No. 815:

Destacamos observaciones con respecto a las ventajas y desventajas que existen entre la Ley No. 815 y la Ley No. 185. Enfatizamos, lo novedoso de la implementación del CPTSS: el proceso oral, ágil y concentrado, la inmediatez del juez, el término para dictar sentencia, los nuevos medios de prueba, la tasación y valoración de la prueba documental.

**En el capítulo quinto;** explicamos el procedimiento de presentación, admisión y evacuación de la prueba documental.

## OBJETIVOS

### Objetivo General:

- ❖ Analizar la eficacia jurídica y procedimental del medio de prueba documental del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (Ley No. 815) en el año 2013.

### Objetivo Específicos:

- ❖ Demostrar la funcionalidad que tiene el medio de prueba documental en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.
- ❖ Comparar ventajas, novedades y desventajas del medio de prueba documental que se estableció en el Código del Trabajo Nicaragüense (Ley No. 185) en relación con el medio de prueba documental del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (Ley No. 815).
- ❖ Explicar el procedimiento de presentación, admisión y evacuación del medio de prueba documental establecido en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua para demostrar las pretensiones y defensas de las partes.

## INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación es sobre los procesos laborales que se instituyen con la Ley No. 815, estos se despuntan con la oralidad, la intermediación y de manera más expedita. Este tema es gran interés y relevancia para los diferentes sectores sociales e institucionales de trabajadores y empleadores, entre los cuales están: Trabajadores del Estado, de las instituciones del Estado, empresas, obreros, y trabajadores de los diferentes gremios.

El proceso laboral impuso una serie de cambios por medio de la oralidad en los juicios; para el mejor desempeño de la Justicia laboral. En nuestra exploración, se aborda el escenario de los procedimientos laborales por audiencias, especialmente las audiencias preparatorias, ordinarias y de juicio donde se aborda la diligencia probatoria, las pretensiones de las partes, la defensa y la sentencia.

El sector de los trabajadores es el más vulnerable ante las injusticias sociales y laborales, encontrándose en desventaja frente al empleador; es determinante destacar que los derechos laborales de los trabajadores son frágiles frente al empleador puesto que estos últimos cuenta con pruebas importantes como los contratos de trabajo; para demostrar en juicio la relación laboral; por lo tanto es de interés que conozcan los trabajadores de sus derechos y hagan usos de los procedimientos adecuados que se establece en esta Ley No. 815.

Se consideran que todos los medios de prueba que contiene la Ley No. 815 son un eslabón en todos los procesos y procedimientos laborales. Tradicionalmente el medio de prueba documental ha sido uno de los medios de prueba más relevantes e importantes para las partes en los juicios laborales para demostrar sus pretensiones.

Es de vital importancia el medio de prueba documental en materia laboral, y para esto se realizará una investigación relacionada a la Prueba Documental, su ámbito, interposición, valoración, práctica y eficacia.



Nuestro objetivo general persigue analizar jurídicamente el medio de prueba documental para demostrar las pretensiones y defensas de las partes. Y nuestros objetivos específicos abordarán la veracidad que tiene el medio de prueba documental, compararán las diversas ventajas y desventajas que tiene este medio de prueba, explicando su procedimiento de presentación, para estimar su validez probatoria.

La prueba documental, ahora se practica en la audiencia de juicio, en unidad de acto y con activa participación del juez, contrario a la serie de formalismos que existían en el II capítulo del Código del Trabajo, Ley No. 185.

La información obtenida con respecto a la prueba documental se analizará y traducirá en cinco capítulos.

El capítulo primero expresa una reseña histórica del derecho laboral nicaragüense. El segundo capítulo establece antecedentes sobre el documento y la prueba. En el tercer capítulo se consideran los artículos que corresponden a la prueba documental contenidos en la Ley No. 815. El cuarto capítulo se compara ventajas, desventajas y novedades de la Ley No. 185 y la Ley No. 815. Y el quinto capítulo conforma el procedimiento de admisión, práctica y valoración de la prueba documental en base a la Ley No. 815.

Esta investigación será una herramienta de estudio para estudiantes de Derecho; y un cúmulo de conocimientos para Profesores, Abogados, Jueces, Trabajadores, y Empleadores.

## JUSTIFICACIÓN

Actualmente el sistema Judicial de nuestro país ha demostrado un gran avance con la aprobación del Código Procesal del Trabajo Ley No. 815; dando así lugar a la Oralidad en los Procesos Laborales y a la aplicación correcta de los medios de prueba para obtener una sentencia con mayor celeridad.

Con la aplicación del Código Procesal Laboral Ley No. 815, se nos da la oportunidad de estar a la par de la gran mayoría de las legislaciones modernas, por lo que representa un avance de gran transcendencia para el desarrollo de los procesos orales eficientes en materia Laboral. Por tal razón se dará a conocer el medio de prueba documental que puedan interponer las partes en los procesos laborales, con el objeto de que se tenga una clara comprensión de la utilidad de éste y la importancia de interponer correctamente el medio de prueba documental.

¿Para qué? Para presentar a los medios de pruebas documentales como uno de los principales medios probatorios admitidos por el judicial en los juicios orales laborales, con la finalidad, de que las partes demuestren sus pretensiones, defensas y hechos de que se valdrán en el juicio laboral.

Para plantear la eficacia jurídica que tienen este medio de prueba en las consideraciones y valoraciones que realiza el judicial durante el desarrollo del juicio oral laboral hasta culminar con una sentencia.

¿Por qué? Este medio de prueba nos permite mantener una celeridad en el procedimiento; brindarle seguridad jurídica a las pretensiones, hechos, pruebas y defensas de las partes; y garantizar una efectiva y rápida resolución de lo demandado o solicitado.

Beneficios: Evitar la retardación de justicia, resolver con prontitud y manejar adecuadamente el medio de prueba documental para la obtención de resultados satisfactorios en la solución de los conflictos laborales.

## **I Capítulo.-**

### **Generalidades del nacimiento de la Ley No. 815 Código Procesal del Trabajo Nicaragua**

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que era el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente, esto se repite regularmente en todas las civilizaciones. Es por esto que se ha configurado el trabajo, tal como ahora lo interpretamos, e inspirado en principios y derechos tutelados.

El 12 de enero de 1945, el gobierno de Nicaragua con ayuda de asesores mexicanos promulga el primer Código del Trabajo de Nicaragua. En esa época fue un código revolucionario, porque las legislaciones laborales de ese entonces no contemplaban un sinnúmero de prestaciones que tenía nuestro código de trabajo; además se le tuvo como producto del liberalismo puro que se practicaba, y fue un código de avanzada, de los mejores de Latinoamérica.

Este Código sufrió varias reformas, mediante las cuales se fueron reconociendo más prestaciones, de tal manera que llegó a ser una especie de desventaja para los empresarios nacionales involucrados en el proceso integracionista de Centroamérica, ya que el valor de las prestaciones y el número de las mismas superaba a las que contenían los otros códigos existentes en la región, pues había países en que ni siquiera existía la legislación laboral, y otros, donde no había reglamentación sobre salario mínimo.

Con la promulgación del Código del Trabajo, Ley No. 185 del 31 de octubre de 1996, quedó derogada la reforma al artículo 22 del CT y se derogó todo el procedimiento que establecía el código de 1945 para la solución de los conflictos colectivos de trabajo.

La legislación laboral Nicaragüense, al igual que del resto de los países de Centroamérica, siempre ha estado en un proceso de evolución, ha venido sufriendo reformas, incorporando nuevas leyes tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo.

Antes que se aprobara el nuevo Código del Trabajo, que entro en vigencia en el mes de Enero de 1997, los juicios laborales se informaban de acuerdo a los juicios orales sumarios consignado en el Código Procesal Civil.

**La Primera etapa:** Comienza en el año 1906, donde se dan las primeras manifestaciones del derecho laboral en Nicaragua, no había una idea clara de que era el Derecho Laboral. Sin embargo, en la Ley del 11 de agosto de 1894, en su artículo 1, se establecía que los jueces llamados de Agricultura conocerán privativamente en juicio verbal de las demandas civiles de menor cuantía que versen sobre “agricultura, empresa rurales, ganadería, edificación, servicios domésticos y contratos con artesanos”. Debe notarse que se refiere a la ley de demandas civiles, lo que significa que para aquella época, estos contratos de construcción, los de peones, agrícolas etc. eran tomados como si fueran de Derecho Común Civil.

El antecedente del procedimiento laboral, es el procedimiento civil y más concretamente el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua del primero de enero de mil novecientos seis (1906) que derogó el Código de Procedimiento Civil de mil ochocientos setenta y uno (1871) aún vigente que contempla en el Título XIX, De los Medios de Prueba, artículos 1117 al 1393. (Valladares Castillo, 2000, págs. 14-15)

Las relaciones laborales para esa época eran consideradas como una mercancía y no como una prestación de un servicio, ya que eran reguladas por el derecho civil y no existía autonomía del derecho laboral.

**El segundo momento:** Se da con la aprobación del primer Código Laboral de Nicaragua en el año 1945, aprobado por el Congreso de Cámaras Unidas, mediante “Decreto No. 336 de fecha 12 de Diciembre de 1944, publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 23 del 1 de Febrero de 1945, y que entró en vigencia dos meses después. Dicha norma dispuso crear el TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO” en su Arto. 268.

Posteriormente se constitucionaliza su existencia; y en el Arto. 300 Cn., de 1950, se aumenta el número de Magistrados a cinco, ya no se les llama Juez.(Solís Barker, 2011-2012, págs. 12-13)

A partir de esta fecha y con este Código se puede hablar de un derecho del trabajo, se toma como una disciplina jurídica autónoma, diferente del derecho civil o privado, esto es cuando empieza a surgir los caracteres que lo alejan de toda concepción de derecho privado, tales como: Ser un derecho de tutela y protección, la intangibilidad o principio pro-operario, irrenunciabilidad de los derechos, inamovilidad laboral, gratuidad en los servicios de defensa, dinamismo, necesidad e imparcialidad. El Derecho del Trabajo en Nicaragua es de historia reciente, podría decirse que por ello no tiene un largo historial.(Sandino Argüello, 1970, pág. 33)

En cuanto a las pruebas refería que dentro del término de pruebas, el Juez debía citar a los testigos y les recibía sus declaraciones, sin necesidad de sujetarse a ningún interrogatorio escrito o indicado por las partes, tenía que buscar exclusivamente la verdad sobre los hechos que eran objeto del juicio.

Refería que todo habitante del país que no estuviera justamente impedido o comprendido por las excepciones de ley, tenía la obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le hiciera para declarar en un juicio de conocimiento de los Tribunales del Trabajo, sobre lo que fuere preguntado.

También se prohibía a los patronos negar permiso a los trabajadores, cuando éstos debían comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial. Tampoco podían rebajarles su salario por tal motivo, siempre que los trabajadores mostraran la respectiva orden de citación.

En cuanto a los incidentes de tacha no interrumpían el curso normal del juicio, ni el Juez estaba obligado a pronunciarse expresamente sobre ellos, pero sí debía apreciarlos en la sentencia. No se admitían como causales de tacha la subordinación que tuviera el testigo, derivado sólo del contrato de trabajo, ni las que provenían únicamente de un simple interés indirecto en el pleito.

Las pruebas dirigidas a tachar los testigos se admitían siempre que fueren pertinentes y que se ofrecieran dentro de las veinticuatro horas posteriores a la declaración de éstos.

Para la evacuación de dichas pruebas se señalaba una sola audiencia. Cuando se requería dictamen pericial el Juez debía nombrar uno o dos peritos, que dictaminaban en forma verbal o escrita en la misma audiencia. Si no podían hacerlo, el dictamen se recibía sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente audiencia.

No podían las partes recusar a los peritos, pero el Juez podía reponerlos en cualquier momento si llegaba a tener motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por su propia convicción o por gestiones de la parte perjudicada.

Se refería que el resultado de las pruebas evacuadas se consignaba en un acta lacónica. Si se presentaban testigos o nombraba el Juez peritos, se les recibía la promesa de ley en debida forma, pero en dichas actas no era necesario dejar consignada esa circunstancia. Igual regla se observaba respecto de las partes cuando se les pedía confesión. En cuanto a las generales de ley, sólo se hacía referencia en las actas cuando el declarante tenía algún nexo con los litigantes que pueda servir para calificar su declaración.

Concluido el término de prueba no se evacuaban otras que las que el Despacho no había recibido en tiempo por su culpa, o las que el Juez estimaba muy importantes por la cuantía de la cosa litigiada o por la índole de los intereses en juego. En estos casos ampliaba el término de pruebas por tres días.

Evacuadas todas las pruebas, el Juez tenía que dictar sentencia dentro de los cinco días siguientes, y salvo disposiciones expresas en contrario apreciaba la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizarla estaba obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que fundaba su criterio.

En este Título de la ley, se establecían dos tipos de procedimiento, según la cuantía de los intereses en juego, o sea, según el valor de la demanda. Los juicios de menor cuantía se ventilaban en el procedimiento sumarísimo. Comprendía las acciones de Quinientos Córdobas o menos, y los de mayor cuantía era un juicio verbal en el Procedimiento Civil modificado, seguía

la misma tónica y tomaba como fuente al igual que la actual legislación el Derecho Común.(Valladares Castillo, 2000, págs. 14-21)

**La tercera etapa:** Se da con la aprobación del segundo Código del Trabajo, Ley No. 185, los juicios laborales se informaban de acuerdo a los juicios orales sumarios consignado en el Código Procesal Civil. La idea de los legisladores, en ese tiempo, ha sido irle dando más autonomía al Derecho del Trabajo y en lo particular en el Derecho Procesal del Trabajo.

La Ley No. 185, es un proceso general como institución jurídica, está regido por un conjunto de principios y normas que le dan una determinada configuración y estructura y lo orientan con mayor o menor eficacia en su finalidad propia que es la de servir de instrumento para garantizar la paz y el orden social mediante la solución de los conflictos originados por intereses o derechos individuales o colectivos en pugna. Este conjunto de principios rectores del proceso varía según el sistema procesal; según el país, e incluso según la materia y hasta la cuantía e importancia de los intereses en conflictos.

**La cuarta etapa:** La transformación de la administración de justicia de lo escrito a lo oral, y de las diligencias administrativas ha venido a contribuir de manera efectiva con la justicia laboral en la vía administrativa y judicial; y el procedimiento oral es el más apto para obtener la tutela judicial efectiva y el más adecuado para articular un proceso con todas las garantías.

El vigente Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, instauro el nuevo juicio oral laboral en primera instancia, que contiene principios tales como la oralidad misma, concentración, publicidad, inmediación y celeridad. La oralidad es el alma y el corazón de la Ley No. 815, que garantizará la justicia pronta y efectiva para la ciudadanía nicaragüense, al reducirse el tiempo de los juicios y por consiguiente habrá justicia pronta para los usuarios.

Nicaragua será el primer país centroamericano que tendrá estrictamente el procedimiento oral en las demandas laborales. Con la aprobación de esta legislación, se introduce el sistema oral y concentrado de los juicios laborales y de la seguridad social, permitiendo que éstos se resuelvan en meses en lugar de años como ocurre en la actualidad.

El nuevo juicio oral laboral en Nicaragua en la primera instancia, se caracteriza por la inmediación o presencia del juez en todas las etapas del proceso, autoridad que será especialista en derecho del trabajo y de la seguridad social, sustituyendo así a los jueces civilistas en la aplicación del derecho laboral y con ello continuar en la búsqueda de esfuerzos jurídicos para ir rompiendo definitivamente con la influencia civilista que aún persiste desde el año 1906.

*Jaime Guasp* dice que: “la autonomía del proceso constituye en realidad un reflejo de la autonomía del propio derecho laboral, se inspira en el principio de oralidad, inmediación y concentración, y ello porque no puede negarse desde luego que la justicia barata, rápida y sencilla, es esencial para el proceso de trabajo”.(Guasp J. , 1949)



## **II Capítulo.-**

### **Generalidades doctrinales y jurídicas sobre el medio de prueba documental**

#### **Evolución Histórica de los Medios de Prueba**

**Época Antigua:** De acuerdo a la obra del Doctor Eduardo Herrera, titulada “Esquemas de Derecho Probatorio”, éste sostiene que, en todos los pueblos las costumbres y los prejuicios dominantes tenían una influencia inmediata sobre los modos empleados para comprobar los hechos.

**Época Prejurídica:** Esta época se caracterizó porque imperó la ausencia de pruebas, es decir, fue el tiempo en que cada uno se hacía justicia por sí mismo, fuera de la presencia del Juez. Entonces cada uno era Juez de sí mismo, si uno reconocía no tener razón (lo cual era raro) se excusaba y daba satisfacción; si juzgaba que la tenía y que el opositor pensaba lo contrario, promovía un conflicto con las armas en la mano, que podría sobrevenir en un duelo, pero para no colocar al adversario desleal en la situación de defenderse, lo atacaba de improviso y ejecutaba la sentencia que el unilateralmente se había dado. Así se materializaba la venganza particular privada, llevada a cabo por una violencia visible y material mediante artificios muchas veces engañosas; pero también esa venganza particular privada, podía llevarse a cabo a través de una violencia secreta, conocida como venganza mágica, muy usada por los otros pueblos primitivos.

Pero entre los individuos es la prueba pacífica la que prevalece, es decir, la que la sociedad constituye por el reclamo de la parte lesionada que se dirige a ella.

**Época Jurídica:** Devino en la sociedad por medio de sus poderes públicos la que dirige la controversia entre sus particulares. Pero en esta materia no puede sugerirse un orden cronológico como en otras, porque ya antes del advenimiento del Cristianismo había pueblos que habían pasado el período Jurídico. Este período jurídico evolucionó en Roma al compás de sus instituciones hasta llegar a tal perfección que los códigos modernos, con las modificaciones ineludibles del caso, han debido todo a la sabiduría de aquel pueblo, cuya madurez jurídica todavía asombra. En las pandectas Romanas, la materia de la prueba está expuesta de tal manera

que muy poco se le ha podido agregar o modificar en los tiempos actuales. Ya en aquella época estaban definidos los medios probatorios: la prueba escrita (*scriptura*, *tabulae*, *instrumenta*, *documenta*); la confesión espontánea o provocada, el juramento supletorio o estimatorio, la prueba testifical y las presunciones: *confessusproiudicatohabetur*; *actoriincumbitprobatio*; *reus in excepctionisfit actor*; *onus probando incumbiteiquidicet*, *no quinegat*, etc.

Pero el imperio Romano sucumbió y, con él, sus instituciones ante el empuje de los bárbaros; y de un sistema perfeccionado al extremo, se pasó, o mejor dicho, se retrocedió a un sistema lleno de rudezas en el que la administración de las pruebas, y éstas mismas, se dejó a los particulares mediante artificios o bajo la invocación de las divinidades. Éste es el período que los autores han denominado de Derecho Divino.

Para otro historiador, ya desde el Derecho Romano existía una elaborada doctrina, recibida en la legislación, acerca de los medios de prueba. Las pruebas pertenecían al demandante en virtud del principio “*actor incumbitonusprobandi*” las principales pruebas eran el escrito y la prueba testifical además del juramento y la pericia. Iniciados los debates en el proceso, las partes comparecen el día fijado, los debates se entablan regularmente. Consisten en los alegatos, causas peroratio. Y en el examen de las pruebas, que cada un pretenda hacer valer en apoyo de sus alegaciones. En principio, el que afirma en su beneficio la existencia de un derecho o de un hecho es quien está obligado a suministrar la prueba. Así pues, el demandante debe justificar su pretensión. Si no lo consigue, el demandado es absuelto. Por su parte, el demandado no tiene que hacer prueba directa, su papel se limita a combatir las suministradas por el demandante. Pero si se opone una excepción en la demanda, debe a su vez probar los hechos en que se apoya éste modo de defensa, en cuanto a la excepción, desempeña el papel del demandante.

Los modos de prueba consisten en:(Consultores)

- a. Escritos, instrumentales tales como: el escrito que comprueba una estipulación, el *arcariumnomen*.
- b. En testigos, testes. Estos se aprecian, no de acuerdo a su número, sino conforme el valor de los testimonios.

- c. En el juramento, *jusjurandum in iudicio*. El juez puede deferirlo de oficio a una de las partes. Éste juramento le instruye, pero no le compromete (Gayo, L.31, D, de urej, XII, 2.).

**Época moderna contemporánea:** Se refiere a los medios probatorios que tienen aplicación actual en los procesos individuales de trabajo, éstos han sido avalados por la doctrina jurídica en materia laboral por los autores siguientes:

Para Rafael Tena Suck, en su obra *Derecho Procesal de Trabajo*, hace énfasis en los siguientes medios de prueba: confesional, testimonial, documental, pericial, por inspección, por presunciones, instrumental y pruebas aportadas por la ciencia. Así mismo Néstor de Buen L, en la obra *Derecho Procesal Laboral*; y Lupo Hernández Rueda, en la obra *Derecho Procesal de Trabajo*.

**Ubicación doctrinaria:** A menudo se emplea la terminología "medios de prueba" para aludir a los antecedentes en los que se apoya la dinámica probatoria.(M).En este sentido, los medios son definidos como "toda cosa, hecho o acto que sirve por sí solo para demostrar la verdad o falsedad de una proposición formulada en juicio".(Couture)

**Medio** es definido como una "cosa que puede servir para un determinado fin";(Española, Diccionario de la lengua española, pág. 1417)a su turno, la expresión "por medio de" tiene asignado el siguiente sentido: "valiéndose de la persona o cosa que se expresa"(Española, Diccionario de la lengua Española, pág. 1478); etimológicamente (del latín "medius") significa "método o instrumentó para lograr algo".(Cfr Gómez de Silva, pág. 446)

Reubicando estos significados a nuestro tema, es viable decir que los medios de prueba son los elementos que sirven para cumplir los fines procesales de la prueba judicial en el marco de un debido proceso legal; son las personas y cosas que poseen información útil sobre hechos, y que la ley considera idóneas para el desarrollo de la actividad de prueba y la producción del resultado probatorio en un juicio; son los datos empíricos que sirven para comprobar las hipótesis fácticas planteadas por las partes en una causa.(JC, pág. 24 y 25)

**Bentham**, señala que los medios probatorios corresponden a la "evidence", y la describe como "un medio encaminado a un fin"(Cfr Bentham, pág. 22); como "un medio que se utiliza para establecer la verdad de un hecho"(Cfr Bentham, pág. 30); como un artículo del conocimiento humano útil para un determinado curso de acción, a través del cual una persona busca un objetivo particular que ha tenido a la vista.(Cfr. Bentham, pág. 209)

Siguiendo este razonamiento, tenemos que los medios de prueba se distinguen de las fuentes probatorias, en primer término, por estar ubicados en el marco del proceso judicial, pero además por dirigirse siempre a conseguir un fin dentro del referido escenario. Como señaló Bentham, evidence "es, en cualquier caso, un medio destinado a un fin"(Bentham J. , Rationale of Judicial Evidence, pág. 209),o como sostuvo Sentís Melendo, mientras la fuente de prueba necesariamente "es de algo", el medio probatorio es "para algo".(Cfr. Sentís Melendo, pág. 171)

**Ubicación procesal:** Los medios de prueba se sitúan en el área del proceso. Trátese del conjunto de elementos que se aceptan en una causa para acreditar las afirmaciones de hecho en torno a las cuales debaten las partes ante el tribunal. Consiste, pues, en una figura de contexto judicial; está orientada hacia los fines del proceso jurisdiccional; su utilidad se define en pos de ello y, la regulación jurídica de su idoneidad debe estar inspirada en dicha dirección.

Esta noción se encuentra estrechamente relacionada con la concepción general de prueba judicial, en especial con la opinión que se tenga en cuanto a la finalidad de ésta. Sobre el particular, encontramos dos corrientes fundamentales: a) Las perspectivas cognitivistas y b) Las argumentativas de la prueba procesal, que respectivamente colocan el acento en la finalidad epistemológica de la prueba y en el objetivo persuasivo de ésta(Taruffo, págs. 349-357). Para las primeras, los medios probatorios deben tender a suministrar conocimiento de los hechos, mientras que para las segundas dichos elementos deben enderezarse a entregar antecedentes argumentativos en lo tocante a los hechos de la causa.

Valiéndonos de las definiciones precedentes, podemos decir que los medios de prueba constituyen datos empíricos que poseen información relevante sobre los hechos de la litis y que, al mismo tiempo, se sitúan en un escenario de argumentación procesal de las partes y de

justificación del tribunal en cuanto a la determinación de la cuestión fáctica. En otras palabras, los medios probatorios se definen en primer término por sus cualidades cognoscitivas, de las cuales las partes pueden hacer uso para convencer al juez, y éste puede emplear para fundar su fallo.

**Medios de prueba personales y reales:** En una aproximación general, existen dos primordiales categorías de medios, que a su vez provienen de las grandes modalidades de fuentes probatorias (Paillas, págs. 37-539-738).

Encontramos así, *los medios de prueba personales*, cuyas fuentes de pruebas son las personas con sus conocimientos sobre hechos, y *los medios probatorios reales*, emanados de las fuentes consistentes en objetos del mundo exterior que registran información de acontecimientos. (Bentham J. , Tratado de las pruebas judiciales, pág. 30)

**Legislación Nicaragüense** ((CETRA), 2013): Los medios de prueba son los instrumentos procesales utilizados por las partes, para demostrar ante la autoridad judicial lo extremo de sus pretensiones y defensas, tal y como lo establece el art. 51 CPTSS Ley No. 815. En otras palabras, los medios de prueba son los instrumentos presentados por cada una de las partes, demandante y demandado, para justificar sus pretensiones y tratar de conseguir sus objetivos mediante una resolución judicial que debe estar fundamentada precisamente en la aportación de estas pruebas.

Desde la perspectiva del derecho laboral, se marca una diferencia determinante en cuanto a la aportación de la prueba en materia civil. En esta última, quien afirma está obligado a probar su afirmación, mientras quien simplemente y llanamente deniega los hechos, no está obligado a la aportación de la prueba. En cambio, y la diferencia es trascendental, en materia laboral quien pretende y al afirmar deniega los hechos, también está obligado a la aportación de la prueba, y esto es a través de los medios de pruebas.

Esta diferencia en la normativa, la interpretación y los resultados, radica en una mayor protección que se le brinda al trabajador, frente al empleador que se encuentra en una situación de ventaja,

desde una perspectiva fáctica, es decir, el empleador tiene a su disposición los instrumentos propios que la administración exige para poder llevar cuenta de sus actividades y si fuese válido para el patrón la negación simple y llana, no se podría establecer una certidumbre a partir, entre otros elementos, de estos instrumentos de la administración. En otras palabras, el empleador, al llevar un recuento de sus actividades, está obligado a rendir cuenta de sus afirmaciones, aunque sea para defenderse, pues si el trabajador demanda el cumplimiento de su legítimo derecho, es al empleador a quien le corresponde demostrar que ha cumplido con sus obligaciones, de lo contrario tendrá el peso de la prueba en su contra.

Cuando el empleador manifieste su intención de oponerse a los alegatos del demandante, tiene que demostrar la validez de sus objeciones a través de los medios de prueba legalmente establecidos, que son válidos para ambas partes. Dado que no se parte de una situación contractual con una pretendida igualdad de condiciones a como se parte en la materia civil, en materia laboral colocar al trabajador en la misma posición equivaldría a la negación de sus derechos. No es muy difícil pensar en el ocultamiento de las pruebas que podría intentar un empleador inescrupuloso y para este supuesto es que se establece una norma basada sobre el principio de equidad. A saber, el demandado debe probar que ha cumplido con la normativa laboral, y a partir de este punto, la aportación de pruebas responde no sólo a los intereses de ambas partes, sino a una mejor apreciación del contexto por parte de la autoridad judicial laboral.

Por otra parte, existe una limitación objetiva y material en cuanto a la presentación de las pruebas y está basada en los hechos que se atribuyen a las partes, es decir, tiene que existir una relación directa entre lo que se alega y los medios que se ponen a disposición de la autoridad judicial para comprobar que estos alegatos son ciertos y no dejan lugar a dudas. Todos aquellos intentos relacionados con la presentación de pruebas que no estén interconectadas con los alegatos o las afirmaciones, caen fuera del ámbito del objeto del litigio, y como tales, no deben ser tomadas en consideración por la autoridad judicial laboral.

En este sentido, ha sido una táctica por parte de algunos abogados la presentación de pruebas que no son pertinentes en relación con los alegatos que se pretenden probar, como una especie de táctica dilatoria que persigue no sólo retardar el desarrollo del proceso, sino crear confusión en el

juicio valorativo. La autoridad judicial laboral, bajo un supuesto de mala fe, tiene a su disposición el recurso de no dar lugar a la presentación de la prueba, si de la aplicación de las reglas del sentido común y de la sana crítica se desprende que no existe una conexión entre las afirmaciones planteadas y los mecanismos probatorios.

Además, tampoco deben ser tomadas en consideración por la autoridad judicial, aquellas pruebas que de conformidad con las reglas y los criterios razonables y seguros, son inútiles para comprobar los hechos alegados y bajo controversia. Hemos de recordar que este proceso laboral también se guía bajo el principio de la economía procesal y no podemos esperar que los recursos del Estado sean empleados en una ociosa e inútil pérdida de tiempo.

No está de más confirmar el hecho de que sólo pueden ser tomadas en consideración durante el juicio las pruebas obtenidas de manera lícita. Una prueba puede ser muy pertinente e importante para comprobar las afirmaciones alegadas, pero si ésta es obtenida de manera ilícita, no debe ser admitida por el judicial, pues no se puede validar aquella que ha sido obtenido a través de medios ilícitos.

Por otra parte, la autoridad judicial laboral tampoco puede suplir la falta de presentación de pruebas por una de las partes, porque esto deslegitimaría su actuación y lo colocaría en una situación de parcialidad que resulta inaceptable para poder administrar justicia de conformidad con criterios ecuanímenes. Si la autoridad judicial contara con esta facultad, su labor se habría transformado en la de un procurador al servicio de una de las partes, desnaturalizando con ello el proceso. Por tal razón, sólo los hechos alegados y probados, en relación con el objeto del litigio, son los que deben sopesarse en la conciencia del judicial. A falta de aportación de pruebas, los alegatos pierden fuerza, y únicamente se pueden sostener aquellos que no es necesario probar por gozar de una notoriedad absoluta y general.

### **Antecedentes históricos del documento**

Los primeros antecedentes del documento, los encontramos en el año 2250 antes de Cristo en el Código de Hamurabi, que imponía la forma escrita en tablas de madera para algunos actos y les otorgaba valor judicial por ejemplo: en el aspecto financiero. En el texto del Código sobresale la

reglamentación del préstamo, la usura, la fianza y la hipoteca; así también destaca la regulación de los sueldos y honorarios que debían percibir los diferentes grupos de trabajadores.

Los fenicios hacia el siglo VII antes de Cristo aportaron nuevas prácticas comerciales como la moneda, los pagarés y los contratos; para los negocios en grandes cantidades emplearon pagares y contratos, con los que establecían compromisos comerciales y aseguraban su pago.

En la actualidad la prueba documental y con el transcurso del tiempo ha adquirido una gran importancia, pues permite con facilidad acreditar en juicio las circunstancias que en ella se consignan; sin embargo, aunque su utilización es cada vez más frecuente, justo es reconocer que la mayoría de los actos jurídicos se celebran verbalmente sin la formulación del escrito que asiente el acuerdo celebrado sobre todo cuando la perfección del negocio jurídico no depende de la formalidad escrita.

Existen muchas razones por las cuales los particulares han desdeñado la estipulación por escrito de sus actos jurídicos; por ejemplo: el parentesco, la amistad, la incultura, la inseguridad o la excesiva confianza de los celebrantes e incluso la sensación de inferioridad de una de las partes en la pactación de las condiciones, es decir, teme la frustración del negocio ante la exigencia de la formulación del documento, como a menudo sucede en los asuntos del trabajo cuando el obrero no exige el contrato escrito, ni alta de inscripción en el Instituto de Seguridad Social, pues supone que al solicitar esos documentos no se le proporcionara el trabajo.

En el derecho laboral, el documento ha adquirido un relieve especial, porque corresponde al patrón probar muchas proposiciones vertidas en el juicio que pueden plasmarse con relativa facilidad en los documentos que la práctica laboral recomienda elaborar; además los abogados especialistas en la materia, frecuentemente, al observar una carencia o inadecuada documentación patronal, narran hechos falsos en la demanda, de tal forma que con la simple presentación de las mismas, impide a la empresa justificar sus excepciones, esto por una parte; por la otra, los patrones también a menudo obtienen firmas de los trabajadores en documentos en blanco que, después “llenan” como contratos, pagares, renunciaciones o reconocimientos con otros hechos. Lo anterior no es ético, ni honesto, pero es explicable en una época como la nuestra.



## Definición de Documento

Dentro de los medios de prueba reconocidos por la doctrina procesal y por la ley laboral, uno de los más importantes es el documento, por la eficacia probatoria que representa.

*Etimológicamente documento* se deriva de documentum y éste a su vez del verbo “docere”, que significa enseñar o dar a conocer, sin embargo, cada doctrinario ha tomado en cuenta diversos factores para conceptuar esta prueba en forma distinta.

**Pérez Palma**(Pérez Palma, 1972)afirma que documento es el escrito con el que se comprueba o se acredita algún hecho u obligación.

**Pallares**(Pallares, 1979)refiere que el documento es cualquier cosa que tenga algo escrito consentido inteligible; agregando que no importa la materia sobre la cual se escriba, esta puede ser sobre papel, madera, ladrillos hechos de arcilla. Por lo que entendemos en general cualquier cosa que no requiere un lenguaje que esté formado con vocablos, pues los jeroglíficos constituyen un documento si se puede traducir su significado; por ejemplo: un pergamino.

**Ramírez Fonseca**(Fonseca, 1984)apoyándose en Manuel Rivera Silva considera que documento es el objeto material en el cual por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho.

Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho.

**Chiovenda**(Chiovenda, 1980)asienta que documento, es toda representación material destinada e idónea para producir una cierta manifestación del pensamiento, comprendiendo así las escrituras y las representaciones científicas como las grabaciones de voz.

**Devis Echandía**(Echandía, pág. 487)anota que documento es toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el acto, que sirve de prueba histórica

indirecta y representativa de un hecho cualquiera, agrega que puede ser declarativo-representativo cuando contenga una declaración o puede ser únicamente representativo(no declarativo) cuando no contenga ninguna declaración como sucede en los planos, cuadro o fotografías; el carácter representativo de los documentos que los distingue de las cosas u objetos que sin ser documentos pueden servir de prueba indiciaria, como una huella, un arma, una herida.

Según **García, Jorge**(Jorge)“Conforme a lo antes expuesto se pueden entender que existen tres tendencias para conceptuar al documento: Conforme *la primera*, ésta es una manifestación de ideas consignadas por escrito, de esta manera quedan excluidas las pinturas, fotografías y grabaciones; *la segunda* tendencia, es más amplia, considera al documento como un acto representativo de un hecho, quedando de esta manera incluidos no sólo los escritos, sino también las pinturas, las fotografías y las grabaciones; y *la última* tendencia pretende caracterizar al documento como cualquier cosa mueble, con independencia de la representación, incluyendo así también a las armas, zapatos, pañuelos, etc. Por lo que afirma que la segunda tendencia es la correcta”.

**Morales Ramírez, María Ascención**(Ramírez).De las anteriores definiciones se puede desprender dos posiciones en torno al documento:

1.- Una concepción restringida, la cual es adoptada por las definiciones que limitan la noción del documento a las manifestaciones escritas que tienen por contenido una expresión de voluntad o un hecho. Esta concepción es aceptada por Pallares, Caravantes, y Manresa.

2.- Una concepción amplia, invocada por los autores que consideran como documentos no sólo los escritos, sino también los objetos, los cuales pueden probar incluso con mayor fidelidad que las propias escrituras. Esta amplitud del concepto es admitida por Chiovenda, Guasp y Rosenberg.

Dichos enfoques son conocidos en la doctrina laboral como la concepción funcional del documento, y este como medio de prueba, que tiene por objeto y función representar un hecho o

una idea. Dicha función representativa se cumple regularmente a través de la escritura, pero también puede llevarse a cabo por otros medios. (Jurídicas, 1992)

Dentro de esta concepción funcional y amplia del documento, suelen distinguirse dos tipos:

- a) Documentos literales o escritos, que son aquellos donde se asientan los sucesos fácticos y jurídicos que expresamente se quieren significar (cumplen su función representativa a través de la escritura). Estos documentos reciben el nombre de instrumentos. (Díaz de León, 1980, pág. 1201)
- b) Documentos materiales, que son los que representan un hecho o una idea por otros medios. Tales documentos abarcan desde las contraseñas, fichas, boletos, signos, emblemas, videos, registros, planos, fotografías, grabaciones, y todo aquello que reproduzca y refleje datos a probar. (Díaz de León, 1980, pág. 152 y 153)

### **Documento e instrumento.**

Constantemente los términos son utilizados como sinónimos, aumentando así la confusión que sobre este tema existe; sin embargo, son términos con significación distinta, ***documento es todo objeto o cosa creado por el hombre que represente ideas o hechos***; los instrumentos son los documentos escritos; dicho en otras palabras, documento es el género e instrumento es la especie.

El Documento es representativo, pues sus características son que representa ideas o hechos, y puede hacerlo mediante la utilización de la escritura u otros medios como: la impresión fotográfica, de sonido o inclusive de imágenes en movimiento; cuando es representación literal, estamos ante la presencia de un instrumento.

Podemos observar que el documento engloba al instrumento, sin embargo, es obvio que en los conflictos jurisdiccionales, normalmente se intentan acreditar las afirmaciones con instrumentos, es decir, con escritos y ello ocasiona que se identifiquen los términos.

### **Sujetos del documento.**

Normalmente un documento tienen dos sujetos el autor y el destinatario, pero hay ocasiones en que surgen también otros, como el autor del hecho documentado y las personas que firman el documento como testigos autenticando el documento; por lo que procederemos a explicarlo.

El autor del documento es quién lo elabora o tiene el ánimo de elaborarlo; hay casos en los cuales el autor lo elabora, por ejemplo: cuando el patrón formula en forma manuscrita una carta de recomendación al trabajador o cuando el trabajador de propia mano solicita un permiso para ausentarse del trabajo; hay otros casos, en que quien tiene el ánimo de elaborarlo, no lo formula materialmente, pues confía su creación a un auxiliar o a una secretaria. El autor del documento no es el auxiliar o la secretaria, sino quien lo ordena o firma; en materia del trabajo este hecho se vive a menudo, pues normalmente los documentos exigidos por la ley se formulan por representantes del patrón, inclusive los firmados por el trabajador, como el contrato de trabajo, los recibos de salario, la renuncia al empleo y otros más; en estos últimos ejemplos, quien los firma es el trabajador y por ello es su autor, aunque se hayan formulado por representantes del patrón y por orden de éste último.

El destinatario del documento, también presenta problemas para su identificación, pues si el documento fue formulado para garantizar el cumplimiento de una obligación, por ejemplo, pero no se utilizó jurisdiccionalmente, el destinatario será a quien está dirigido el documento o ante quien se hace valer; pero si el documento se presentó en juicio, el destinatario será lógicamente el Juez que dirige el conflicto; en el primer caso podemos hablar de sujeto pasivo del documento, para identificar a quien se obligó en el mismo; si existe conflicto jurisdiccional, deberemos llamarle al obligado sujeto contradictor y no pasivo, pues no asumirá pasividad quien puede objetar el documento.

Cuando una persona redacta un documento narrando un hecho cometido por otro, como sucede en forma frecuente en el ámbito laboral, cuando un mayordomo o un trabajador levantan un acta narrando una conducta indebida cometida por otro trabajador, nos encontramos con otro sujeto,

que es a quien le imputan los hechos y éste es no el autor del documento, sino el autor de los hechos documentados.

Por lo tanto, se puede afirmar que los sujetos de un documento pueden ser el autor y el destinatario, así como también el autor del hecho documentado y las personas que firman el documento como testigos, fedatarios y funcionarios.

### **Características del documento:**

El documento posee características especiales que lo distinguen de otros medios de prueba; procederemos a referir las más importantes:

1. El documento no es un acto en sí mismos, por el contrario es un objeto ocasionado por un acto; esta circunstancia lo distingue de la prueba de confesión y de la testimonial que no son objetos, y sí son actos por sí mismos.
2. El documento es un objeto creado por una conducta humana, pues en su formulación necesariamente interviene un hombre.
3. El documento sirve para representar ideas o hechos, pues de no poseer dicha representación de ideas o hechos; será un indicio.
4. En el Derecho Civil, el documento consigna normalmente hechos pasados o presentes como el caso del instrumento que consigna un contrato de compra-venta, cuyo acuerdo se celebró previamente, primero se celebró el contrato verbalmente y después de celebrado se documentó, consignándose hechos pasados; en el caso donde se asienta el recibo de una cantidad de dinero que se entrega en el acto de la firma, estamos evidentemente ante un hecho presente.
5. Normalmente el documento contiene declaraciones (aunque a veces nada más es representativo) que pueden relatar hechos propios o de terceros, constituyendo en el primero de los casos una confesional extrajudicial y en el segundo una declaración testifical.
6. El documento es siempre un acto extraprocesal, puesto surge fuera del proceso, las actas de diligencias celebradas en juicio son prueba de actuaciones y no documentales.
7. El documento es una prueba real y objetiva, puesto que es una cosa distinta por completo de la prueba personal y subjetiva.

8. El documento es una prueba preconstituida porque existe y se manifiesta desde antes que surja el litigio, incluso muchas ocasiones se crea a fin de prevenirlo.

### III Capítulo.-

#### Análisis jurídico del medio de prueba documental nicaragüense

Dentro del derecho procesal laboral nos vamos a referir específicamente a la metodología probatoria, considerándola como la más fundamental en los diferentes eslabones que componen el proceso del juicio laboral.

Cuando una persona se presenta ante la autoridad afirmando que se ejecutaron ciertos hechos (Por ejemplo, que tu trabajadora abuso de tu confianza y que por eso la despediste), lo que en realidad está haciendo, no es probar los hechos, sino tan sólo afirmar que a su juicio ocurrieron.

Los hechos se prueban dentro y por medio de una fase o actividad de proceso que universalmente se llama *prueba*, la que se puede definir como “aquella actividad procesal encaminada a producir en el juez el convencimiento de la verdad o no verdad de una alegación de hecho; o bien a fijar los hechos necesitados de prueba como datos, independientemente de ese convencimiento, en virtud de una regla de valoración legal. En este último caso hablamos de prueba legal en oposición de prueba libre” (Emilio Gómez Orbaneja).

#### Acreditación de la certeza de un hecho:

La prueba puede concebirse desde diversos ángulos:

Puede considerarse como *una actividad lógica y material* orientada en el mismo sentido de la realidad que se trata de averiguar, esto es, como operación y esfuerzo amparados en una verdad: *es la prueba fin*. Puede utilizarse para obtener aquella demostración: *es la prueba medio*.

El vocablo prueba se usa en dos sentidos distintos:

- Como actividad procesal de la parte destinada a producir en el ánimo del juez la certeza de que los hechos que ha alegado son verídicos y de que los alegados por contraparte son falsos. Es decir, que la prueba recae sobre todos los hechos, circunstancias, actos y contratos que sirven de fundamento para sus pretensiones o defensas. Se exceptúan, sin embargo, algunas categorías de hechos que no necesitan ser demostrados; los hechos aceptados o admitidos tácita o expresamente por la parte, los presumidos por la ley, los hechos notorios, etc.

- Como el conjunto de medios de los que las partes valen para producir aquella certeza: por ejemplo la prueba documental.

### **Principios generales de la prueba:**

Para que la prueba sea eficaz debe reunir ciertos principios, sin perjuicios de los requisitos especiales que deben observarse para cada medio de prueba en particular. Entre estos principios comunes a la actividad probatoria tenemos:

- Legalidad o licitud
  - Objetividad
  - Relevancia
  - Pertinencia
  - Suficiencia
- a) Legalidad y licitud: la prueba deben rendirse dentro de una estación probatoria; las pruebas deben ser propuestas y rendidas dentro del período ordinario, el extraordinario, o dentro de la prórroga o la ampliación. Cuando la prueba no se presentase en estas oportunidades, puede que se conciba como ilegal impertinente o inocua.
- b) Objetiva: la prueba debe rendirse ante el juez de la causa, excepto cuando la prueba es practicada por otro juez a pedimento o requisitoria del juez del proceso. Esto se produce cuando debe realizarse una diligencia de prueba fuera del asiento del juez de la causa, por lo cual este pide auxilio al juez del lugar donde va practicarse.
- c) Relevancia: la prueba debe rendirse con citación de parte contraria. Lo que se exige es que la contraparte tenga conocimientos de que se ha propuesto la prueba y que se ha proveído, pero si no asiste a la práctica de la prueba esto no la invalida.
- d) Pertenencia: la prueba pertinente consiste en la necesaria relación que debe haber entre la prueba propuesta y los hechos que se debaten.
- e) Suficiencia: la prueba debe ser útil, la utilidad de la prueba consiste en que sea idónea, apta, capaz de llevar al juez al convencimiento de la existencia o inexistencia del hecho debatido. Si no llega a ese convencimiento, la prueba es inútil y debe ser rechazada de oficio por el juez.



## LA PRUEBA

La doctrina ha elaborado la Teoría General de la Prueba que puede definirse como aquella derivada de la unidad fundamental del proceso que implica una noción común de prueba para todo tipo de proceso, siempre que en ella se distingan aquellos puntos legislativos, ya que por razones de naturaleza o función, pueden estar regulados de diferente manera en uno u otro proceso, según precisa **Devis Echandía**(Hernando, 2000): Una expresión de la Teoría General de la Prueba es la aplicación mayoritaria de principios generales de la prueba judicial en los diferentes procesos. Otra expresión similar ocurre con la finalidad de la prueba, esto es de producir certeza en el Juez sobre la existencia o inexistencia de los hechos alegados por las partes en el proceso.

**Bentham**(Bentham J. , 1971, pág. 10)indica sobre el proceso y la prueba: "El arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas". Así pues el tema de la prueba es de suma relevancia para las partes en el proceso, ya que del valor o fuerza que tengan las pruebas que aporten en el proceso, dependerá si resultan victoriosas en el mismo. Igualmente este tema constituye el insumo fundamental para que el Juez pueda emitir la sentencia a su cargo.

Se entiende por prueba, en general, "un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho"(Bentham J. , 1971, pág. 21). Adecuando este concepto al campo jurídico procesal Devis Echandía define la prueba "como el conjunto de motivos o razones, que de los medios aportados se deducen y que nos suministran el conocimiento de los hechos, para los fines del proceso"(Hernando, 2000, págs. 20-21). A su vez Carnelutti indica que "El conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos, constituye, pues, la institución jurídica de la prueba"(Carnelutti F. , 2000).

Según algún autores, la prueba es el dato o fuente en si (los escritos, fotos, planillas de pago, las huellas, la firma, etc.); para otros, es el procedimiento o actividad que ha de realizarse para confirmar o rechazar la previa afirmación.

Según Melendo, prueba llega a nuestro idioma procedente del latín, en el cual, probatorio, probationis, lo mismo que el verbo correspondiente (probo, probar, probare), vienen de probus,

que quiere decir bueno, recto, honrado. Así pues, lo que resulta probado es bueno, es correcto, podríamos decir que es auténtico; que responde a la realidad. Ésta, y no otra, es la verdadera significación del sustantivo probo y del verbo probar: verificación o demostración de autenticidad.

**Prueba es:** “Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho”. (*Cabanellas, Guillermo. Diccionario jurídico elemental, pág. 317*).

La prueba puede definirse como aquella actividad que se encamina a tratar de que el juez tenga el pleno convencimiento de la inexistencia o existencia de los datos de orden procesal, que posteriormente serán de utilidad para que él mismo pueda fundamentar su decisión. También, la prueba puede ser definida como aquel conjunto de los medios por los que se averigua la verdad, cuyo objetivo es el de demostrar que existe una serie de hechos para la fundamentación del litigio, ya que se puede llegar a presumir que en relación al derecho no existe la obligación y necesidad de que el mismo se pruebe, y solo debe de hacerse referencia a aquellos hechos de orden contradictorio que en el juicio deberán ser aclarados. (Cabrera, 2007)

(Valverde) “Es indiscutible el valor jurídico que tiene la prueba en un proceso, se podría decir, incluso, que sin prueba no hay derecho reconocido, pues la prueba tiene tal trascendencia e importancia, que de ella depende el éxito del derecho”.

**Muñoz Sabaté** (Sabate, 1967) refiriéndose a los impedimentos que dificultan el acceso a la justicia y dejan sin resolver innumerables exigencias de derecho, establece que: «(...) el único impedimento, plenamente jurídico, es el problema de la prueba. Las partes se encuentran a veces impotentes para demostrar el hecho concreto determinante de la pretensión, prefieren desistir antes que incurrir en infructuosos gastos y pérdidas de tiempo. Por causa de uno y otro tipo de dificultades, la justicia padece y no es bien vista. Particularmente en los países latinos hay una crisis de desconfianza.»

Se podrá imaginar ¿cuántas veces el derecho de los trabajadores ha sido violentado y no restituido por el problema de la prueba? Es patente, que los trabajadores por esta situación sufren

en un proceso judicial gastos económicos y tiempo, muchas veces, por desgracia, sin resultado provechoso. Como establece **Carnelutti**(Carnelutti, 1944) sin las pruebas el derecho no podría en el 99 por ciento de las 100 veces conseguir su objetivo».

Empero, surge la duda: ¿qué se considera prueba? Para algunos como **Montero Aroca**(Aroca, 1978)«Es la actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del juzgador sobre la existencia o inexistencia de los datos que han sido aportados al proceso».

Por lo expuesto por Montero, es claro que la prueba constituye una parte fundamental del proceso y como establece el **Dr. Rommel Sandoval**(Sandoval, 2010) «...en el Estado de Derecho actual no es concebible un proceso judicial sin que la ley exija la aportación a las partes en controversia de su prueba».

Una vez expuesto la importancia y conceptualización de la prueba en el proceso laboral, es necesario ocuparse de lo establecido en nuestro Código Procesal del Trabajo Ley No. 815, en el Título VII denominado “De la Prueba”, realizándose el análisis correspondiente:

**Artículo 51CPTSS(Definición).**-*Son medios de prueba, aquellos instrumentos procesales utilizados por las partes, para demostrar ante la autoridad judicial, los extremos de sus pretensiones y defensa. Su realización y presentación deberá ajustarse a lo prescrito por las normas contenidas en esteCódigo.*

**Alberto Hinostroza** define a los medios probatorios como "los instrumentos que emplean las partes, de los que se derivan o generan...las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos"(Hinostroza, 1999, pág. 16). Por su parte **Paul Paredes** indica que "Técnicamente, el medio probatorio es la manifestación formal del hecho a probar; es la descripción, designación o representación mental de un hecho"(Paredes, 1997, pág. 153).

Éste artículo estatuye la finalidad de la prueba a través de sus medios de prueba, donde el objeto es convencer al judicial de los hechos afirmados. Para **Guasp**(1968, pág. 320)la prueba no trata de la averiguación de la verdad, es el acto o serie de actos procesales por los que se trata de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos lógicos que han de tenerse en cuenta

en el fallo. En cambio, **Rodríguez-Piñero**(Piñero, 1972, pág. 2 y 12)señala que las pruebas siempre buscan la verdad, pero no la verdad procesal, sino la verdad material, es decir, la verdad a secas.

Es considerable la definición del artículo 51sobre los medios de pruebas, porque como establece el **Dr. Rommel Sandoval**(Sandoval, 2010)«... la prueba logra su finalidad cuando produce en el ánimo del Juez la certeza de la existencia o inexistencia de los hechos que las partes han afirmado»

**Devis Echandía** sostiene que los medios de prueba pueden considerarse desde dos puntos de vista:

El primero, entiende el medio de prueba como la actividad del Juez o de las partes, que “suministra al primero el conocimiento de los hechos del proceso y, por lo tanto, las fuentes de donde se extraen los motivos o argumentos para lograr su convicción sobre los hechos del proceso” (1981, T. II, 550-551).

Con base al segundo punto de vista, se entiende por medio de prueba “los instrumentos y los órganos que suministran al Juez ese conocimiento y esas fuentes de prueba” (Ibid, 551).

En el campo del derecho, los hechos afirmados por las partes, requieren ser probados y demostrados como objeto de prueba; es conveniente señalar que en el juicio laboral verbal, es de manera concentrado a la vista y practicado en juicio, salvo las excepciones, las partes habrán de acudir a la misma.

Así mismo, las partes que intenten valerse del medio de prueba documental, podrán demostrar sus pretensiones, y la prueba documental se propondrá únicamente con respecto a los hechos discutidos y planteados en la demanda, para que el juez dicte o llegue a una sentencia con un criterio de certeza.

Sin lugar a dudas, que la prueba obtenida en un proceso laboral se dirige a demostrar la verdad, una verdad aparente que finalmente se nos muestre o se nos permita ver o descubrir para llegar a una sentencia satisfactoria para las partes que pretende demostrar sus pretensiones.

***Artículo 52 CPTSS (Hechos objetos de prueba).-***

- 1.- Solamente serán objeto de prueba aquellos hechos controvertidos que guarden relación con la pretensión. No será necesario probar los hechos públicos y notorios;*
- 2.- Cuando se trate de un despido constituirá carga probatoria del demandado los hechos imputados como causa del mismo en la carta de despido no pudiendo invocarse posteriormente otros hechos. Cuando se trate de un despido con causa justa el empleador o empleadora deberá de previo solicitar la autorización a la Inspectoría Departamental del Trabajo respectivo sin más trámite que lo establecido en el Código del Trabajo;y*
- 3.- El despido verbal se presume injustificado.*

Se entiende por objeto de prueba al hecho efectivamente acaecido en un lugar y tiempo determinado, hacia el cual previamente se ha dirigido la hipótesis normativa, por ello es que **Paul Paredes** refiere que: "Concluyentemente el hecho ocurrido es tanto objeto de la hipótesis de incidencia, como objeto de la prueba, o mejor dicho de los medios de prueba"(Paredes, 1997, pág. 160).

**Cabezas Pino, René**(Pino): "El objeto de la prueba son los elementos fácticos en que las partes fundan sus pretensiones, cuya ocurrencia o inexistencia debe ser probada para configurar el supuesto de hecho que lleve al tribunal a declarar el derecho que se alega".

Los hechos sostenidos en la demanda y su contestación son el objeto de la prueba, las partes deben acreditarlos para así obtener que el tribunal declare un derecho a su favor. El objeto de la prueba es el centro de la disputa.

Pero *¿qué se entiende por hecho?* La respuesta es de trascendental importancia puesto que no es lo mismo un hecho de la vida diaria que un hecho que se debe acreditar en juicio. **Rosemberg** nos dice que los hechos son "los acontecimientos y circunstancias concretos, determinados en el espacio y en el tiempo, pasados y presentes, del mundo exterior y de la vida anímica que el derecho objetivo ha convertido en presupuesto de un efecto jurídico". (Leo, 1995, pág. 209)

Un hecho es relevante para las partes cuando constituye el supuesto fáctico de una norma jurídica que forma parte de las pretensiones que se busca sean amparadas en la sentencia. En cambio, serán objeto de prueba los hechos que, además de revestir la característica anterior, sean sustanciales, pertinentes y controvertidos. Para el profesor **Mosquera** (Eduardo M. , 1987, pág. 145) esto se explica de la siguiente forma:

- **Hecho sustancial:** Es aquél que integra en forma tan esencial el conflicto que sin su prueba no se puede adoptar resolución alguna.
- **Hecho pertinente:** Es aquél que, sin integrar esencialmente el conflicto, se vincula a él y es necesario para la resolución del órgano jurisdiccional.
- **Hecho controvertido:** Es aquél respecto del cual existe discrepancia entre las partes acerca de la existencia de la forma en que él ha acaecido. Así como existen hechos que deben probarse, también los hay de aquéllos que *no requieren de prueba alguna*, siendo para Mosquera los siguientes:
  - **Hechos públicos y notorios:** Son de conocimiento de la generalidad de los miembros de una comunidad en un momento determinado.
  - **Hechos evidentes:** Se vinculan a la idea de progreso científico, no requieren ser probados por estar incorporados al acervo cultural del juez.
  - **Hechos consensuados por las partes:** Son hechos sobre los cuales no hay controversia, resistencia ni oposición entre las partes.

Como resultado, *serán objeto de prueba los hechos afirmados* por las partes durante la etapa de discusión, que tengan el carácter de sustanciales pertinentes y controvertidos y que sean considerados en la resolución que recibe la causa a prueba.

La prueba documental muchas veces en los procesos laborales guarda relación con la pretensión, los hechos públicos y notorios, y no son precisos probarlos, en los casos de despido la carga probatoria del demandado será la carta de despido, es decir, no se podrá invocar otros hechos, y los despidos verbales son estimados injustificados.

Para **Cabrera Bazán**(Bazan, 1969)entiende que los hechos objeto de prueba han de ser controvertidos, pertinentes y útiles. Dice así: «Respecto de los hechos que son objeto de prueba decíamos antes que se ven limitados por una triple condición, esto es, que sean controvertidos, que sean útiles y que sean pertinentes:

- a) Si no hay controversia sobre los hechos, la prueba sobre los mismos carece de objeto. Por eso no requieren prueba alguna los hechos confesados por la parte a quien perjudican ni los llamados hechos normales evidentes (que son los conocidos por la experiencia sin necesidad de investigar sobre ellos) y los hechos notorios (que son los conocidos por su divulgación);
- b) Cuando se habla de hechos pertinentes se está aludiendo a los que constituyen el objeto de la controversia, que guardan relación estrecha con éstos. Pero realmente parece aludirse más que a nada a los medios que son instrumentos para la probanza de los hechos afirmados;
- c) Igualmente, de los hechos útiles se dice, en relación con la funcionalidad de los mismos,esto es, su idoneidad para formar la convicción del juez respecto de la totalidad de las proposiciones que forman la controversia. Realmente, lo útil es una consecuencia de lo pertinente, pero no al revés, porque, si bien lo pertinente debe referirse al objeto estricto de la controversia, lo útil además debe contribuir a la demostración de lo pertinente».

La doctrina coincide en que los hechos notorios quedan dispensados o exonerados de prueba. Se entiende por hechos notorios según **SANZ TOMÉ**(Tomé) “los que, por pertenecer a la ciencia, a la vida diaria, a la historia o al comercio social, son conocidos y tenidos por ciertos por un círculo más o menos grande de personas de cultura media”.

Muñoz Sabaté citado por Sanz Tomé, recoge entre otros, los siguientes hechos notorios: el aumento del costo de la vida, la visibilidad de determinado cruce de calles, la muerte de un procurador, la designación de un nuevo magistrado, los sucesos de actualidad reseñados uniformemente por todos los diarios, la ubicación de determinadas viviendas conocidas por el juez por su condición de vecino, los precios de los productos, especialmente si son objeto de relevante publicidad, el precio de los diarios, la existencia del mercado negro, la existencia de ciertos solares sin edificar en determinada y conocida calle, los pagos extras de julio y diciembre que todo funcionario percibe, la constante elevación de precios en la construcción, la intensa

seguía en cierto período de tiempo, la existencia de un lugar destinado al paso de peatones en calle conocida, el hecho de ser de regadío ciertas fincas de la comarca.

Por otro lado, no sólo debe establecerse la exclusión de objeto de prueba a los hechos de notoriedad absoluta y general, sino también, a los hechos admitidos o reconocidos por la parte a quien perjudiquen y los favorecidos con una presunción legal.

***Artículo 53 CPTSS(Libre formación del convencimiento y licitud de la prueba).-***

*1.- La autoridad judicial no estará sujeta a la tasación legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en las reglas de la sana crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del litigio y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*

*En todo caso, en la parte motivada de la sentencia la autoridad judicial indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento, y*

*2.-No deberá admitirse prueba alguna obtenida de manera ilícita; tampoco la que haya de considerarse impertinente por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso; ni por inútiles, aquellas pruebas que según reglas y criterios razonables y seguros en ningún caso puedan contribuir a esclarecer los hechos controvertidos.*

El método para valorar la prueba consiste; que el judicial juega un papel preponderante de control y dirección del proceso, resulta más ajustado conceder la opción de valoración libre y no restringirlo en equivocadas e injustas tasaciones de prueba que en definitiva restringen los elementos de valoración resultantes de la apreciación del debate de prueba como producto de la inmediación y concentración del juicio oral laboral.

**Cabezas Pino, René(Pino):** En el derecho procesal se distinguen principalmente dos grandes sistemas de valoración de la prueba. El primero de ellos es el sistema de la prueba legal o tasada. En el lado opuesto, se encuentra el sistema racional o de libre convicción donde el juez determina el valor de las pruebas rendidas; de este sistema se desprenden dos subsistemas: el de la libre convicción y el de la sana crítica. A continuación cada uno de ellos:



**Sistema de la libre convicción:** De acuerdo a este sistema el juez no está sujeto a ningún procedimiento o reglamento de valorar la prueba rendida durante el proceso. El juzgador es libre para dar por acreditados o no los hechos según su convicción personal sobre los mismos.

Este sistema busca que la verdad procesal se acerque lo más posible a la verdad real, de manera tal que la verdad aceptada por el juez sea una verdad objetiva. Se busca, desde la subjetividad del juicio personal, llegar al establecimiento de una verdad objetiva.

Este sistema es conocido como el sistema de la apreciación razonada, la libre convicción o de la prueba racional. Al respecto **Carrión Lugo** nos dice que en este sistema "el juzgador tiene libertad para apreciar las pruebas actuadas de acuerdo a las reglas de la lógica, a las reglas de la experiencia, a su propio criterio racional de apreciación, a su observación crítica, a sus propios conocimientos psicológicos y alejado, naturalmente, de la arbitrariedad" (Carrión Lugo, 2000, pág. 52). De su lado, **Paul Paredes** indica que: "El sistema de la libre apreciación es aquel por el cual el juez mide la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, guiado por las reglas de la sana crítica, autoconformando su propia convicción que le permita sentar por ocurridos los hechos que representan los medios de prueba" (Paredes, 1997, pág. 153).

Sobre el tema **Devis Echandía** inserta este sistema como parte del moderno sistema probatorio cuando expresa: "...el proceso moderno debe ser oral, aunque con ciertas restricciones como la demanda; inquisitivo para que el juez investigue oficiosamente la verdad, y con libertad de apreciar el valor de convicción de las pruebas según las reglas de la sana crítica basadas en los principios de la psicología y la lógica y las máximas generales de la experiencia, quedando sujeto únicamente a las formalidades que las leyes materiales contemplan ad substantiam actus, o sea solemnidades necesarias para la existencia o validez de ciertos actos o contratos" (Hernando, 2000, pág. 28).

La aplicación de este sistema va de la mano con la motivación de la sentencia, pues en la parte considerativa de la misma debe figurar el proceso de convicción o certeza que las pruebas han creado en el Juez, pues con ello se observarán los principios del debido proceso y del derecho de defensa. Asimismo, se evita incurrir en la arbitrariedad.

Este es el sistema que tiene aceptación y reconocimiento por parte de la doctrina, así **Devis Echandía** nos dice: "Para que triunfe la verdad, para que se obtenga el fin de interés público del proceso y no sea éste una aventura incierta cuyo resultado dependa de la habilidad de los abogados litigantes, es indispensable que, además de la libre apreciación de las pruebas, el juez siempre disponga de facultades inquisitivas para alegar las que, conforme su leal saber y entender, considere convenientes al esclarecimiento de los hechos que las partes alegan (afirman o niegan). Sólo así se obtendrá la igualdad de las partes en el proceso y la verdadera democracia en la justicia"(Hernando, 2000, pág. 71)

**Sistema de la Prueba Legal o Tasada:** En este sistema el legislador mediante las leyes reguladoras de la prueba, establece las pruebas que pueden utilizar las partes, la forma de utilizarlas en juicio y, lo más importante, le asigna valor a cada medio probatorio, de manera que el juez al momento de apreciar la prueba rendida debe valorarla según las reglas establecidas previamente por el legislador. El juez se convierte en un aplicador de las normas reguladoras de la prueba para asignarle el valor establecido con anterioridad por el legislador.

Este sistema es el antónimo del sistema de la libre convicción y representa la intención de evitar las arbitrariedades a las que se exponen los justiciables en un sistema totalmente libre.

También, en este sistema, se establece la obligación del Juez de mensurar la eficacia probatoria del medio de prueba indicado, según el valor que previamente se ha asignado por la norma jurídica. **Devis Echandía** refiere que este sistema sujeta "al juez a reglas abstractas preestablecidas, que le señalan la conclusión que forzosamente debe aceptar en presencia o por la ausencia de determinados medios de prueba..."(Hernando, 2000, pág. 64). Al respecto **Carrión Lugo** refiere que "la ley le atribuye un valor a determinado medio probatorio y el Juez no tiene otro camino que admitirlo así. En este sistema la actividad del Juez se hace mecánica, en donde el juzgador se encuentra impedido de formarse un criterio personal sobre los medios de prueba y, consecuentemente, sobre los hechos acreditados, encontrándose eventualmente obligado a aceptar valoraciones en contra de su propio convencimiento razonado"(Carrion Lugo, 2000, pág. 52).

Las desventajas que tiene este sistema según **Devis Echandía** son de tres tipos:

- a) Mecaniza o automatiza al Juez, impidiendo que forme un criterio personal, y obligándolo a aceptar soluciones en contra de su convencimiento lógico razonado;
- b) Conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal, esto no permite la búsqueda de la verdad real;
- c) Genera un divorcio entre la justicia y la sentencia, ya que se otorga preeminencia a fórmulas abstractas en desmedro de la función primordial del derecho de realizar la armonía social mediante una solución que responda a la realidad y que haga justicia.

**Sistema de la Sana Crítica:** La doctrina entiende por reglas de la sana crítica a las "pautas racionales fundadas en la *lógica y la experiencia* que hacen de la valoración judicial la emisión de un juicio formalmente válido (en tanto respeta la leyes lógicas del pensamiento) y argumentativamente sólido (en tanto apoyado en la experiencia apuntada en la convicción judicial) que demuestra o repite, en los autos, la convicción formada en base a aquéllas" (Paredes, 1997, pág. 312). A colación de esta definición debe tenerse presente que las reglas de la lógica son de carácter permanente y las reglas de la experiencia son variables en función del tiempo y del espacio.

***Las reglas de la lógica:*** Sustentan la validez formal del juicio de valor contenido en la resolución que emita el Juez, permiten evaluar si el razonamiento es formalmente correcto, es decir, si no se ha transgredido alguna ley del pensar. Sus características son su validez universal y la legitimación formal que le otorga a la valoración efectuada por el Juez. Sobre el particular **Juan Monroy** indica que se clasifica la lógica en analítica y dialéctica, la primera plantea que, en un razonamiento, partiendo de afirmaciones necesariamente verdaderas se llega a conclusiones que también deben ser verdaderas. Sobre la segunda este autor precisa que estudia aquellos métodos que conducen el razonamiento en las discusiones o controversias, buscando persuadir, convencer o cuestionar la afirmación sostenida por el contrario. (Monroy Galvez, 1996).

***Las reglas de la experiencia:*** Según **Paul Paredes** son el "número de conclusiones extraídas de una serie de percepciones singulares pertenecientes a los más variados campos del conocimiento humano, tomadas por el juez como suficientes para asignar un cierto valor a los medios

probatorios. Son reglas contingentes, variables en el tiempo y en el espacio, y están encaminadas a argumentar el valor probatorio asignado a cada medio probatorio en particular como, primordialmente, a su conjunto"(Paredes, 1997, pág. 313).

**Devis Echandía**, sobre las reglas de la experiencia, precisa que "son reglas para orientar el criterio del juzgador directamente (cuando son de conocimiento general y no requieren, por lo tanto, que se les explique, ni que se dictamine si tiene aplicación al caso concreto) o indirectamente a través de las explicaciones que le den los expertos o peritos que conceptúan sobre los hechos del proceso (cuando se requieren conocimientos especiales)...Es decir, esas reglas, le sirven al juez para rechazar las afirmaciones del testigo, o la confesión de la parte, o lo relatado en un documento, o las conclusiones que se pretende obtener de los indicios, cuando advierte que hay contradicción con ellas, ya porque las conozca y sean comunes, o porque se las suministre el perito técnico"(Hernando, 2000, págs. 81-82).

En este sistema se faculta al juez para ponderar libremente la prueba reconociendo como único límite las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. La sana crítica se transforma en el punto medio o de equilibrio entre la libertad absoluta del sistema de la libre convicción y la excesiva regulación del sistema de prueba legal.

El juez no puede tomar una decisión basado en su apreciación personal de las pruebas, si esto así fuera, marcharía contra los límites que reconoce la sana crítica (lógica, experiencia y ciencia). En este sistema la apreciación personal del juzgador no es elemento central de la valoración, como ocurre en la libre convicción, sino que es uno de los elementos a través de los cuales se debe valorar la prueba.

Fallar de acuerdo a la sana crítica impone al juez la obligación de expresar los motivos y el razonamiento seguido de acuerdo a las máximas de la experiencia, la lógica y los conocimientos científicos afianzados. Debe explicar cómo llegó a su decisión, de manera de evidenciar como, con arreglo a las reglas de la sana crítica, se debe invariablemente llegar a la decisión final.

Le compete al Juez admitir o inadmitir las pruebas propuestas por las partes, conforme a los criterios de pertinencia o utilidad, no debe de admitirse ninguna prueba que haya sido obtenida de manera ilícita, pues tampoco deberá admitirse alguna prueba documental obtenida de manera ilícita.

**Cabezas Pino, René**(Pino): Respecto de la prueba ilícita, se entenderá como aquella obtenida directa o indirectamente por medios ilícitos o través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales, consideramos que es en la audiencia la oportunidad apropiada para que las partes puedan alegar su ilicitud.

La institución de la prueba ilícita es relativamente nueva en algunos ordenamientos jurídicos de latinoamericana, sin embargo, tiene larga data en el derecho comparado, comenzando a fraguarse a partir de la jurisprudencia de la Corte Suprema Norteamericana que inició el camino de un arduo debate doctrinario que permitió la elaboración de la llamada Teoría de la Prueba Ilícita, la que posteriormente logró reconocimiento legal expreso.

La observación sobre esta teoría, inicia con el *concepto de prueba ilícita*; que se entiende como: “el medio de prueba obtenido extra-procesalmente mediante violación de derechos fundamentales, consagrados expresa o implícitamente por la Constitución, principalmente los derechos de la personalidad, prueba que se pretende introducir en el proceso haciendo caso omiso de su ilícita obtención”. (Zapata García, 2004)

La disposición de los vocablos “directa o indirectamente”, en este concepto hace extensiva la *regla de exclusión* no sólo a la prueba que sea consecuencia inmediata del ilícito, sino que, incluso, a la que derive indirectamente de él. De esta forma, el acto reñido con la ley que permite el hallazgo de un antecedente conducente a una prueba que se pretende presentar en juicio, contagia el vicio de origen de manera de hacer inadmisibles cualquier medio probatorio cuya obtención derive, aun indirectamente, del ilícito.

Un ejemplo de un caso práctico puede ilustrarnos la extensión de la regla de exclusión. Puede ser el caso de un empleador que revisa el correo electrónico de un dependiente, sin su autorización, teniendo acceso a un correo entre su empleado y otra persona en el cual aquél le cuenta la forma

que encontró para no cumplir su horario de trabajo. Por faltar a sus deberes laborales es despedido por el empleador, lo que provoca que el trabajador lo demande por despido injustificado. En el juicio, el empleador, que ha sido demandado, sabe que no puede valerse del correo electrónico obtenido directamente de una contravención al derecho al respeto y la protección de la vida privada (Arto. 26 num. 1 Cn) y a la inviolabilidad de la comunicación privada (Arto. 26 num. 2 Cn), por ser éste correo una prueba ilícita. Por dicha razón, decide presentar, como testigo a la persona que era la destinataria del correo electrónico para que declare y así, acreditar la falta del demandante a sus deberes laborales. Es decir, no sólo es ilícito el correo electrónico obtenido de manera irregular, sino que, también, el testigo que se presenta y a cuya identidad sólo se tuvo conocimiento a partir del correo obtenido de un ilícito.

La exclusión de la prueba derivada, en el proceso laboral, es una regla que fue acuñada por el juez norteamericano Frankfurter y que, a propósito de su apreciación, pasó a denominarse “doctrina de los frutos del árbol envenenado” (Zapata García, 2004).

### **Tipos de prueba**

#### **La prueba pertinente y la no pertinente:**

La *prueba pertinente* es aquella que versa sobre los hechos y las proposiciones, que son el objeto válido de la prueba dentro del proceso.

La *prueba no pertinente* es la que no trata acerca de hechos y de proposiciones que tienen que ser objeto de demostración dentro del proceso relacionado.

La *prueba de documentos*, también constituye prueba pertinente, ya que la misma es propuesta para probar que existen ventajas de orden económico y el tiempo laborado, lo que busca el actor es que el demandado sea condenado al pago del importe correspondiente a las prestaciones, debido a que existió una relación de trabajo.

**La prueba oportuna:** Es aquella que es propuesta acorde con la legislación en las oportunidades de orden procesal determinadas por ésta.

**Prueba extemporánea:** La prueba extemporánea es aquella propuesta fuera de la oportunidad procesal prevista legalmente.

**La prueba admisible:** La prueba admisible consiste en aquellos medios probatorios considerados como eficaces para poder probar un determinado hecho en controversia. O sea, que son aquellos que tienen congruencia con lo que se quiere probar. En el caso de la prueba en mención, es importante anotar que a lo que se hace referencia no es al objeto de prueba, sino que a los distintos medios que se consideran convenientes para poder llevar a cabo y reproducir la misma.

**La prueba inadmisibile:** Los medios de prueba inadmisibles son aquellos que no son aptos para llegar a comprobar un determinado hecho en controversia, o sea que son aquellos en los cuales no se guarda una identidad con lo que se quiere llegar a probar.

**Prueba documental:** El autor Leonardo Prieto Castro indica que documento es: “El objeto o materia en que consta, por escrito, una declaración de voluntad o de conocimiento o cualquier expresión de pensamiento”.

Documento es toda cosa que sea un producto humano, y que sea perceptible con los sentidos del tacto y de la vista, que sea además de utilidad de prueba representativa de un hecho o circunstancia y que sirva además de prueba histórica indirecta. Además, no son documentos únicamente aquellos que cuentan con signos de escritura, sino que también todos aquellos objetos que como las marcas, planos, contraseñas, fotografías, mapas, cintas magnetofónicas o películas cinematográficas que cuenten con una aptitud representativa.

La prueba documental es aquella que se lleva a cabo mediante documentos públicos y privados, a través de libros de comerciantes, de correspondencia o de cualquier otro distinto escrito existente.

La prueba en mención, se conforma tanto por percepciones como por representaciones que los sujetos tienen en lo relacionado a los diversos hechos o circunstancias existentes. Por ello, los documentos se pueden referir a diversas declaraciones de conocimiento y a aquellas creaciones de los negocios de orden contractual.

### ***Artículo 54CPTSS(Carga de la prueba).-***

- 1.- Corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamentan o delimitan su pretensión. Incumben al demandado la carga de probar los hechos que impidan, excluyan o hayan extinguido la obligación que se le reclama o la pretensión; y*
- 2.- Cuando se alegue cualquier causa de discriminación, una vez probada la existencia de indicios de la misma, corresponderá al demandado la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada de su razonabilidad y proporcionalidad.*

El onus probando o carga de la prueba es una expresión latina del principio jurídico que señala quién está obligado a probar un determinado hecho ante los tribunales.

El fundamento del onus probando radica en un viejo aforismo de derecho que expresa que “lo normal se presume, lo anormal se prueba”. Por tanto, quien invoca algo que rompe el estado de normalidad, debe probarlo (“affirmantiincumbitprobatio”: a quien afirma, incumbe la prueba). Básicamente, lo que se quiere decir con este aforismo es que la carga o el trabajo de probar un enunciado debe recaer en aquel que rompe el estado de normalidad. El que afirma poseer una nueva verdad sobre el tema.

(<http://legaltrust.blogspot.com/2007/01/acepciones-legales-del-trmino-prueba.html>)

Carga de la prueba en su sentido procesal, según **Couture** “conducta impuesta a uno o a ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos”; supone en consecuencia, según expresa el autor “ningún derecho del adversario, sino un imperativo del propio interés de cada litigante” Se trata de una circunstancia de riesgo, que consiste en que “quien no prueba los hechos que ha de probar, pierde el pleito”.

En principio, se considera importantísimo el tema de la carga de la prueba porque estatuye quien tiene la obligación de ofrecer las pruebas en un proceso laboral.

Antes se establecía la teoría de que el que afirma tiene que probar y el que niega no tiene la obligación de ello, pero hoy en día, esto no es cierto. Si bien normalmente la parte que niega un hecho está relevada o exonerada de la prueba del mismo, puede haber casos en que un hecho



negativo precise la correspondiente prueba. Por ejemplo, en la falta de asistencia al trabajo que un empresario puede imputar a un trabajador, realmente nos encontramos ante un hecho negativo (el operario que no ha acudido al trabajo determinado día), hecho que ha de probar cumplidamente el patrono en cuanto es el supuesto necesario del correspondiente efecto jurídico (sanción por falta de asistencia, si ésta es injustificada).

Por otro lado, respecto a la carga de la prueba, la doctrina explica dos teorías:

**a) Subjetiva:** que le corresponde la carga de la prueba al actor, y

**b) Objetiva:** que establece que es lo que les corresponde a las partes, y de esta manera el juez puede intervenir para buscar pruebas en las llamadas diligencias para mejor proveer.

La carga de la prueba es donde ocurre el principio contradictorio, la obligación de probar lo que se pretende es correspondiente a la parte que lo determina, fundamentándose la misma en que al actor le corresponde la carga relacionada a la prueba. De manera tradicional, la carga probatoria de hacer valer sus propias pretensiones, es correspondiente al demandante.(Cabrera, 2007)

Cuando existe un juicio ordinario laboral, las partes deben de cargar la prueba tendiente a la demostración de sus propias pretensiones. De ello, puede inferirse entonces en la mayoría de los casos, de que cada una de las partes, tiene que probar lo que pretende.(Cabrera, 2007)

Se debe recurrir al estudio de la carga de prueba para saber a qué parte le corresponde desplegar actividad probatoria y sobre qué hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos de los contenidos en la interlocutoria de prueba. Como queda en evidencia, hablar de la carga de la prueba sólo tiene sentido cuando se ha abierto la etapa de prueba, ya que en el caso contrario, no hay ningún hecho que acreditar.

Para comprender de mejor forma la distribución del **onus probandi** la doctrina hace una **clasificación de los hechos**:

- **Hechos constitutivos:** Son aquéllos que se refieren a la generación de la obligación que se va a tratar de probar.
- **Hechos invalidativos:** Son aquéllos que se refieren a la nulidad posterior del acto.

- **Hechos convalidativos:** Son aquéllos que en caso que el acto sea nulo permiten sanearlo.
- **Hechos impeditivos:** Son aquéllos que producen la nulidad o inexistencia de la obligación desde su origen.
- **Hechos extintivos:** son aquéllos que extinguen la obligación.

De acuerdo a esto, el demandante debe probar los hechos constitutivos y convalidativos afirmados en su demanda, en cambio, el demandado deberá probar los hechos invalidativos, impeditivos o extintivos que desvirtúen o extingan la pretensión de la contraparte.

Esta clasificación ha sido criticada por el profesor **Paillas**, por eso es muy útil reproducir las palabras de **Jaime Guasp** que cita el profesor Paillas, el cual señala que ante el problema que presenta esta clasificación “es preciso fijarse, únicamente, en la situación relativa del sujeto y el tema probatorio, es decir, en la posición que el dato a probar ocupa respecto a las partes sobre las que la carga de la prueba pesa en concreto. Como la carga de la prueba no consiste sino en el riesgo que corre un litigante de que el juez no se convenza de ciertos datos procesales, el perjuicio no puede sufrirlo sino la parte a quien favorezca el convencimiento del juez sobre tal dato”. (Enrique, 2002, págs. 34-35)

Para determinar sobre quien recae la carga de la prueba es necesario distinguir entre diversas clases de hechos sino que es necesario atender que determinado hecho resulte probado en juicio. A contrario sensu, tiene la carga de probar aquel que resulte perjudicado si el hecho no resulta acreditado. (Pino)

La carga de la prueba en relación a los casos laborales se ubica en un estado intermedio, con una mayor carga para el demandado obligado a cumplir con la ley, y con una mínima carga para el demandante que le basta solo acreditar que existe o ha existido la relación o vínculo laboral (Sagastegui Urteaga, 1988, pág. 70)

La discriminación, responde a una doctrina ya sentada por los tribunales internacionales, la doctrina científica y la inversión de la carga probatoria cuando se alegue causa de discriminación. Se proclama que en estos casos, una vez probada la existencia de indicios de esa peyorativa

conducta, corresponderá al demandado la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada, de razonabilidad y proporcionalidad.

El órgano judicial deberá ponderar la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponda a cada una de las partes del litigio, en orden a valorar las cargas probatorias y el efecto de la falta de colaboración y de lealtad en esta materia.

### ***Artículo 55 CPTSS(Admisión de la prueba).-***

*1.- Si la autoridad judicial considera dudosa unos hechos relevantes para su decisión, estimará, o desestimará la pretensión según el mérito de lo probado; y*

*2.- Cuando el trabajador en la demanda haya solicitado que el empleador exhiba documentos que por su naturaleza obran en su poder, entre otros, el contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios, registros de horas extras, o documentos de contabilidad, relativos al objeto del juicio y éste no los exhiba se darán por probados los hechos alegados por el demandante.*

Dentro de estos hechos, se incluyen aquellos que son afirmados por las dos partes o afirmados por una y admitidos por la otra. (MONTERO AROCA, Juan. *Óp. cit.*, p. 39.)

Por el término “admisión”, se entiende la circunstancia de no impugnar las afirmaciones de la parte adversaria, por lo que en estos supuestos se hace innecesario recibir pruebas sobre los hechos no controvertidos, en aplicación del principio de “economía procesal”. (“*Los hechos admitidos que dan fuera del contradictorio y, como consecuencia natural, fuera de la prueba [...] Es necesario ver en esta fórmula una aplicación del principio de economía procesal, que induce a realizar los fines del juicio con el mínimo de actos. Al concluir que los hechos no impugnados se tienen por admitidos, se llega no sólo a la solución aconsejada por la lógica de las cosas, sino a la que aconseja un bien entendido principio de ahorro de esfuerzos necesarios. Imponer la prueba de todos los hechos, aun de los aceptados tácitamente por el adversario, representaría exigir un inútil dispendio de energías contrario a los fines del proceso [...]*”). (Eduardo C. , 1988, pág. 33)

La admisión de las pruebas es un acto procesal; en donde el Juez en cumplimiento a su función jurisdiccional deberá analizar las pruebas ofrecidas, después de estudiar las posibles objeciones formuladas por la parte contraria, debe resolver sobre cual prueba es admitida y cual es

desechada. El acto procesal de la admisión de las pruebas se debe entender como la autorización expresa del judicial, para que las pruebas se produzcan dentro del proceso. La admisión de las pruebas es un acto exclusivo de la autoridad laboral. (Marco, 2012)

La prueba se obtiene siempre por mediación del juez. Al ser ofrecido un medio probatorio, puede el tribunal válidamente admitir, es decir, incorporar el procedimiento propuesto, o rechazarlo, es decir, negarse a la admisión.

Las razones para rechazar un medio propuesto son varias: la falta de idoneidad, falta de adecuación entre el medio o procedimiento propuesto y el dato o fuente que desea corroborarse, la impertinencia [que no se relaciona con el objeto del proceso] y la extemporaneidad [ofrecimiento fuera del plazo]. (<http://legaltrust.blogspot.com/2007/01/acepciones-legales-del-trmino-prueba.html>)

Corresponde al Juez declarar la admisión de los medios probatorios, o de ser el caso su inadmisibilidad e improcedencia, para ello debe evaluarse si se cumplen los requisitos de idoneidad, pertinencia y utilidad de los medios probatorios. El requisito de pertinencia se refiere a los hechos que se sustentan en la pretensión. Sobre la utilidad se entiende que la prueba debe servir para formar certeza en el juez en tanto acredita un hecho relacionado con el proceso. Sobre la idoneidad la doctrina considera que los medios probatorios son adecuados para determinada materia.

#### ***Artículo 56 CPTSS(De los medios de Prueba).-***

*Los medios de prueba que pueden ser admitidos por la autoridad judicial para su presentación en la audiencia de juicio son:*

- a. La prueba documental*
- b. La declaración de parte*
- c. La prueba testifical*
- d. La inspección judicial*
- e. El dictamen de peritos*
- f. Medios científicos, tecnológicos o electrónicos; y*
- g. Cualquier otro medio distinto de los anteriores que proporcione certeza sobre hechos relevantes.*

Para **Guasp**(1956, pág. 365)define el medio de prueba como todo aquel elemento que sirve de una u otra manera para convencer al juez de la existencia o inexistencia de un dato procesal determinado, clasifica estos medios distinguiendo entre los instrumentos que consisten: una persona—prueba personal— (confesión judicial o interrogatorio de las partes, testimonio o testifical y pericia) una cosa —prueba real— (mueble o documentos, inmueble o monumentos, más conocida en la teoría y en la práctica como reconocimiento judicial o inspección ocular) y una actividad —prueba actual— (presunciones que el juez realiza, o presunciones hominis, designada como prueba de presunciones, indicios o conjeturas).

Los medios probatorios no nacen dentro del proceso, sino que tienen un origen extraprocesal que los revela al conocimiento de las partes, las que luego buscan presentarlos para acreditar los hechos que sirven de fundamento a su pretensión.(Pino)

#### ***Artículo 57 CPTSS(Definición de la Prueba documental).-***

*1.- Se consideran documentos, los contratos de trabajo, instrumentos públicos, certificaciones, planillas, colillas del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, libros o expedientes de la empresa o del sindicato, tarjeteros, impresos, copias, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas, fax, soportes de correo electrónico y en general, todo objeto que proporcione información directa y cierta sobre cualquier hecho;*

*2.- La prueba documental de que intenten valerse las partes en la audiencias de juicio, deberá ser depositada ante el Juzgado al menos con cinco días de anticipación a la misma para efectos de su eventual examen previo por los litigantes, a excepción de la prueba documental sobrevenida después de ese plazo, sin perjuicio de su pertinencia calificada por la autoridad judicial en la audiencia. De igual manera el empleador deberá depositar los documentos cuya exhibición haya sido solicitada por el trabajador o trabajadora en su demanda, en mismo plazo descrito en esta disposición; y*

*3.- La autoridad judicial incorporará al expediente los documentos depositados por las partes para su posterior admisión y evacuación en audiencia de juicio.*

En torno al **concepto de documento** existen diversos criterios doctrinales:

**Montero Aroca** sigue un criterio amplio e indica que el concepto de documento, debe relacionarse con el de “cosa mueble”. Tomando como base este criterio, el documento es todo objeto que puede ser llevado físicamente ante la persona juzgadora.(Juan, 1998, pág. 143)

Otros siguen un criterio restringido y lo relacionan con el de escritura, de modo que el documento es un “objeto material que incorpora la expresión escrita de un pensamiento humano” (De la Oliva, 1997, pág. 358).

Por último, existe una tesis intermedia donde se le da más importancia al documento como un objeto representativo de un hecho relevante para el proceso, independientemente de que conste en un escrito o no. Siguiendo esta línea de pensamiento, tendrán carácter de documento, todos aquellos objetos que representen un hecho, independientemente de que consten por escrito o no. (Juan, 1998, pág. 143)

La raíz etimológica de documento deriva del vocablo *docere*, que significa enseñar o hacer conocer; es aquella que siendo producto del ser humano es perceptible por los sentidos y sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera, no siendo siempre algo escrito, por ejemplo, un video.

La prueba documental es un medio de convicción mediante el cual las partes, dentro de un proceso demuestran un hecho que se encuentra vinculado a las cuestiones controvertidas y dada su naturaleza lo que prueba no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, de lo contrario se desnaturalizaría dicho medio de prueba.

En materia de procedimiento laboral, la prueba documental, adquiere una particularidad diferente; estableciendo una lista enunciativa y no limitativa de documentos, de forma tal que se consideran prueba documental: los instrumentos públicos, contratos de trabajo, certificaciones, planillas, colillas del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, soportes de correo electrónico, etc.; en sí todo objeto que proporcione información directa y cierta sobre cualquier hecho de carácter laboral.

La prueba documental es considerada importante, por su enumeración de modo determinado, pero no cerrada, ya que regulan y definen en secciones diferentes cada uno de los documentos de manera más clara y posible, atendiendo a su valor y eficacia probatoria a efectos de la fijación de los hechos.

La Prueba Documental, se deposita en el juzgado 5 días antes de la audiencia de juicio a disposición de las partes. Esta prueba puede consistir en documentos públicos y privados, que deberán ser reconocidos para hacer plena prueba. Las copias no refutadas también tienen pleno valor probatorio.

***Artículo 58 CPTSS(Valoración Prueba Documental).-***

*Los documentos públicos harán plena prueba del hecho, acto o estado de cosa que documente; los documentos privados o reconocidos o no impugnados por la parte a la que perjudica harán plena prueba contra ella. Las fotocopias de estos documentos tendrán probatorio si la parte a quien perjudique la misma no impugna la exactitud de la reproducción. Si la impugna su valor probatorio se determinará mediante cotejo con el original si se tratare de un documento relevante y fuera posible obtenerlo y no siendo así se determinará su valor probatorio según las reglas de la sana crítica teniendo en cuenta el resultado de las demás pruebas.*

**Paul Paredes** indica que: "La apreciación o valoración es el acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar"(Paredes, 1997, pág. 305). Sobre el tema **Carrión Lugo** refiere que: "Podemos sostener válidamente que la apreciación y valoración de los medios probatorios constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso"(Carrion Lugo, 2000, pág. 52).

Como se ha mencionado la valoración de la prueba es efectuada por el Juez, quien debe tener presente tres aspectos, en primer lugar tendrá que percibir los hechos a través de los medios probatorios, los cuales en este sentido pueden ser directos, esto es, el Juez se encuentra en contacto inmediato con el hecho a probar. En segundo lugar, el Juez deberá efectuar una representación o reconstrucción histórica de los hechos en su conjunto, en este caso además de utilizar los medios directos puede emplear los medios indirectos, los cuales sólo proporcionan

datos, a partir de los cuales el Juez elabora un argumento para deducir la existencia de un hecho, como ocurre con los indicios. En tercer lugar, el desarrollará una actividad analítica o de razonamiento mediante la cual se obtienen las inferencias de los datos percibidos.

Los documentos pueden clasificarse en públicos y privados, considerándose como públicos los documentos que tienen su origen en la actividad de un funcionario o fedatario público y en ejercicio de su cargo; y los que no tienen ese origen son considerados como privados. (Marco, 2012)

La diferencia esencial entre un documento público y uno privado además de su origen, estriba en el valor probatorio, pues un documento público normalmente tiene valor pleno, el privado no goza de esa calidad. El documento formulado por un funcionario público en ejercicio de su cargo, es público, al igual que el documento formulado por un fedatario público, también en cumplimiento de su cargo; sin embargo, la certificación expedida por éste último. En relación con una copia de un documento privado, no goza de efectos probatorios plenos, pues se equipara a un documento privado.

**Diversas clases de documentos** (Cabrera, 2007) Existen dos distintas clases de documentos, siendo las siguientes:

Documentos públicos: Son aquellos documentos autorizados mediante un funcionario público con fe pública; dicha clase de documentos pueden ser o no escritos, ya que la importancia de los mismos radica en que los mismos son llevados a cabo mediante la actividad que realizan los funcionarios públicos en el debido ejercicio del cargo que desempeñan.

De dichos documentos en mención, es de donde se origina el instrumento público, el cual para su existencia jurídica necesita ser proveniente de la actividad que realiza el notario; además deben ser consignados por escrito y en escritura pública. Los documentos en referencia cuentan con fuerza probatoria.

En lo relacionado al contenido de los mismos, se encuentra determinado mediante las enunciaciones que consigne el funcionario público a los hechos y circunstancias de las



manifestaciones que ocurran en su presencia o de aquellas llevadas a cabo y que cuenten con un carácter complementario o accesorio. También, es importante anotar que los documentos públicos hacen plena fe antes terceros y no solamente entre las partes.

*Documentos privados:* Son aquellos que se producen por las partes sin que exista la intervención de un funcionario público. La redacción de los mismos no necesita de determinadas formas y de requisitos indispensables para ser válidos.

Dichos documentos se diferencian claramente de los documentos públicos, ya que no cuentan con valor frente a la parte opuesta, mientras la autenticidad de los mismos no sea comprobada, lo cual puede llevarse a cabo mediante el reconocimiento ya sea presunto o expreso de la parte a quien se lesione o a través de la práctica de otro distinto medio de prueba.

Se puede determinar, entonces, que los documentos privados son aquellos que no tienen que contar con fe pública para poderse constituir, a pesar de que para poder hacer plena prueba en un juicio determinado, efectivamente necesiten tener una debida certificación de funcionario público. También, es de importancia anotar que cuando se presentan medios de prueba, la parte contraria puede impugnar dichos medios probatorios, como cuando ocurre el caso de que un documento sea falso.

Las impugnaciones u objeciones, son las argumentaciones que puede efectuar el sujeto contradictor del documento a fin de disminuir o destruir los efectos probatorios del mismo; además para evidenciar al Juez la carencia de valor probatorio.(Marco, 2012)

En seguida examinaremos las causas por las cuales el sujeto contradictor puede objetar un documento ofrecido dentro de un conflicto jurisdiccional laboral:

**1.- En cuanto a su alcance probatorio:** La carencia de valor probatorio de un documento no es indispensable que el contradictor la indique, pues es el Juez, que, está obligado a analizar el documento y determinar si el mismo posee la eficacia probatoria. En la práctica es común objetar un documento en cuanto a su alcance y valor probatorio, por ejemplo: si observamos que el patrón ofrece un recibo de pago de salario sin firma del trabajador, el mismo no posee eficacia

para acreditar el pago; si un documento se ofreció para acreditar una relación de trabajo, pero en el mismo no se consigna ningún hecho que infiera la existencia de esa relación, el Juez no deberá otorgarle valor probatorio, aunque el contradictor no lo objete.

**2.- Falsedad por alteración:** Falsedad en su significado más conocido, es lo contrario a lo real, a lo verdadero, por ello se dice que un documento es falso cuando contiene declaraciones opuestas a la verdad o que su redacción ha sido alterada materialmente. Si el documento contiene errores circunstanciales, no de esencia, es indudable que no es falso; igual sucede si se incluye una letra, signo o símbolo que no varía en sustancia su contenido, pues no podemos hablar de alteración. Si un documento contiene una redacción de renuncia al trabajo o de un despido y esos hechos narrados en el instrumento no sucedieron, el documento es falso, al sujeto contradictor corresponderá objetarlo y acreditar dicha objeción en juicio, para evitar que produzca efectos probatorios.

El documento puede ser alterado, es decir, cambiada su redacción original y esa variación puede ser de tres tipos: por adición, supresión o modificación al texto. Las cuales se exponen así:

- a. **Supresión del texto:** Es la alteración del instrumento suprimiendo parte de su redacción original. Un documento puede alterarse por supresión de texto cuando su contenido sufre una variación de esencia, no circunstancial, por ejemplo: cuando originalmente poseía consignada la cantidad de C\$1,975.00 y se borra el primer número uno, variando ostensiblemente el monto de la cantidad.
- b. **Modificación del texto:** Son muy variadas las formas en que un instrumento puede ser modificado en su redacción original, por ejemplo; es común observar que los recibos de pago devoluciones y de aguinaldo se cambian al número correspondiente al año, borrando el año anterior y colocando el presente.

**3.- Falsificación de firma o huella:** Es muy común la falsificación de firmas y de huellas en los conflictos laborales; también es frecuente que documentos verdaderos se objeten en el procedimiento probatorio con ese argumento. La acreditación de esa objeción requiere normalmente el desahogo de una pericial grafoscópica en el caso de las firmas y dactiloscópica en el de las huellas. Los documentos ofrecidos como prueba pueden ser objetados por carencia de

valor probatorio, por poseer una firma obtenida en blanco, por la fuerza o con engaños; por contener una falsedad por alteración (por adición, supresión o modificación) y por contener una firma o una huella falsificada.

## IV Capítulo.-

### Análisis Comparativo sobre las ventajas, novedades y desventajas del medio de prueba documental Ley No. 185 y Ley No. 815

Es innegable el valor jurídico que tiene la prueba documental en un proceso, se podría decir, incluso, que sin esta principal prueba documental no hay en parte el reconocimiento del derecho, pues la prueba documental tiene tal trascendencia e importancia, que de ella depende primariamente el éxito de las pretensiones, defensas y derecho reclamado.

Con la prueba se busca acreditar los hechos que sustentan las pretensiones y defensas de cada parte, con el fin de subsumirlos en las leyes decisorias de la litis y llevar al juez a la convicción que le permita declarar el efecto jurídico pedido.

Sin embargo, nuestro estudio comparativo se centra en lo que se establece en nuestra legislación sustantiva laboral y procesal laboral, sobre el medio de prueba documental, forma de proposición, admisibilidad y valoración de este medio de prueba.

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
Arto. 267 CT: Este libro II se basa en normas, en principios, prácticas propias del derecho del trabajo, destinado a una organización racional para solución de conflictos individuales y colectivos surgidas entre trabajadores y empleadores.	Arto. 1 CPTSS: Este código es de orden público, contiene principios y procedimientos del juicio del trabajo y seguridad social, regulando las formas y modalidades de ejecutar las sentencias de ámbito jurisdiccional.	En el arto. 1 CPTSS El código estipula los procedimientos y principios del juicio laboral, regulando en sí las formas, modalidades y ejecución de las sentencias laborales.	En el arto. 267 CT No determina que el libro II del código regulara las formas y modalidades del procedimiento jurisdiccional laboral. Se enmarca en resolver los conflictos laborales de las partes. Dice que lo instituido en este libro es un instrumento para la función administrativa y jurisdiccional.	En el arto. 1 CPTSS El contenido de este código es regular proceso jurisdiccional laboral, y organizar los respectivos procedimientos.

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
Arto. 266 CT: Los principios y trámites fundamentados en los Principios: a) Gratuidad. b) Oralidad. c) Inmediación. d) Publicidad de actuaciones e) Impulsión oficio. f) Concentración de pruebas g) Lealtad procesal y buena fe h) Celeridad i) Conciliación j) Ultrapetitividad k) Carácter inquisitivo procesal.	Arto. 2 CPTSS: el proceso judicial laboral es oral, concentrado, público, con intermediación y celeridad y fundamentado en los Principios: a) Oralidad b) Concentración c) Inmediación d) Celeridad e) Publicidad f) Impulso de Oficio g) gratuidad h) Norma más beneficiosa i) Ultrapetitividad j) Lealtad y buena fe procesal k) Primacía de la realidad l) Carácter inquisitivo.	El arto. 266 CT y el arto. 2 CPTSS tienen semejanza en 9 principios.  El arto. 2 inc.a CPTSS dice que el uso de la oralidad será prevalente para las actuaciones y diligencias del proceso.  El arto. 266 inc.i CT expresa que la Conciliación se establecerá en los procedimientos laborales tanto administrativos como judiciales.  El arto. 266 inc.f CT determina que la concentración de pruebas estará orientada en la demanda, contestación y otros trámites. Establece 3 momentos para la presentación de las pruebas.	El art. 266inc.b CT insta que el principio de la oralidad normara las actuaciones, trámites y diligencias en materia laboral. Su desventaja consiste en que el principio de oralidad no es prevalente en todas las actuaciones	El arto. 2 CPTSS inc. b expresa que la concentración será referida al interés de aglutinar todos los actos procesales en audiencia de juicio.  El arto. 2 CPTSS determina 3 nuevos principios tales como: Norma más beneficiosa, primacía de la realidad y carácter inquisitivo del derecho procesal...

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
Arto. 326 CT: Sujetos a prueba los hechos que no hayan sido aceptados	Arto. 52 CPTSS: Objeto de prueba los hechos controvertidos	El arto. 52 CPTSS se establece los hechos controvertidos, y que no será necesario probar hechos públicos y notorios, así mismo como los hechos imputados por carta de despido.	El arto. 326 CT no determina que tipos de hechos serán objeto de prueba	El arto. 52 CPTSS establece el despido verbal como injustificado

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
Arto. 331 CT: Medios de prueba: a) Prueba documental b) Declaración de testigos c) Declaración de partes d) Absolución de posiciones e) Inspección judicial f) Dictamen de peritos g) Medios científicos y tecnológicos de prueba, y h) Presunciones	Arto. 56 CPTSS: Medios de prueba: a) Prueba documental b) Declaración de parte c) Prueba testifical d) Inspección judicial e) Dictamen de peritos f) Medios científicos, tecnológicos o electrónicos; y g) Cualquier otro medio distinto de los anteriores.	En el arto. 56 CPTSS establece una lista de medios de prueba que pueden ser presentados ante la autoridad judicial, pero además permite exhibir otro medio distinto que proporcione certeza sobre los hechos relevantes de las pretensiones de las partes.	El arto. 331 CT establece una lista exclusiva de medios de prueba, no permite otros medios de prueba distintos que los determinados en la enumeración.	El arto. 56 CPTSS: son los medios de prueba electrónicos y cualquier otro medio. Además específica que estos deben ser presentados en la audiencia de juicio.

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
Arto. 332 CT: Determina que son documentos los escritos, escrituras...todo objeto con carácter representativo o declarativo.	Arto. 57.1 CPTSS: Son documentos los contratos de trabajo, instrumentos públicos.... y todo objeto que proporcione información directa y cierta sobre un hecho.	En el arto. 57.1 CPTSS Menciona una lista más amplia de documentos incluyendo el contrato de trabajo y los correos electrónicos. Los documentos se basan en hechos que proporcione información.	El arto. 332 CT: El documento debe tener como objeto carácter representativo y declarativo. No habla de hechos que plantea el documento. No menciona el contrato de trabajo.	El arto. 57.1 CPTSS: La lista es más amplia y entre esta los soportes de correos electrónicos.

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
Arto. 328 CT: Las pruebas deberán producirse en el término probatorio a excepción de la prueba documental que podrán presentarse en cualquier estado del juicio.	Arto. 57.2 CPTSS: Determina prueba documental intenten valerse partes deberá ser depositada Juzgado al menos con 5 días anticipación a la audiencia juicio.	Arto. 328 CT: Da libertad para la presentación de la prueba documental  Arto. 57.2 CPTSS: Los litigantes harán un examen previo de la prueba documental.	Arto. 328 CT: No establece que la prueba documental presentada deba ser examinada por las partes.	Arto. 57.2 CPTSS: Establece la prueba documental sobrevenida.

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
Arto. 329 CT: El auto que admita la prueba deberá fijar el lugar, día y hora en que deba recibirse.	Arto. 57.3 CPTSS: La autoridad judicial incorpora al expediente los documentos depositados para su posterior admisión y evacuación en la audiencia de juicio.	Arto. 57.3 CPTSS: Estipula que la autoridad judicial admitirá y evacuará en el juicio los documentos presentados.	Arto. 329 CT: Conviene que la prueba va a ser admitida a través de un auto. No habla de la evacuación por parte del judicial.	Arto. 57.3 CPTSS: Que los documentos serán admitidos y evacuados en la audiencia del juicio.

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
Arto. 333 CT: Los documentos presentados en original o copia legalmente razonada podrán ser impugnados por falsedad, promoviendo un incidente que será resuelto en el juicio.	Arto. 58 CPTSS: Las fotocopias de los documentos tendrán el mismo valor probatorio si la parte a quien perjudique la misma no impugna la exactitud de la reproducción.	En el arto. 58 CPTSS: La impugnación del valor probatorio del documento se hará mediante cotejo con el original, sino según las reglas de la sana crítica.	El arto. 333 CT: Fija la impugnación en base a la falsedad del documento. No habla de otras formas de refutación. Y no determina que la impugnación es sobre el valor probatorio del documento.	El arto. 58 CPTSS: Concierta el valor probatorio del documento por el cotejo de documento, las reglas de la sana crítica, y teniendo en cuenta el resultado de las demás pruebas.

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
Arto. 334 CT: Exhibición del contrato escrito del trabajo...y por obligación legal debe llevar el empleador y lo exhibirá en audiencia correspondiente. En caso de desobediencia, se establece la presunción legal de que son ciertos los datos.	Arto. 55.2 CPTSS: Exhiba documentos como contrato escrito del trabajo... en poder del empleador, si este no lo exhibe, se darán por probados los hechos alegados por el demandante.	En el arto. 55.2 CPTSS: Se dan por probados los hechos alegados por el demandante cuando el empleador no exhiba los documentos que se solicitan.	El arto. 334 CT: Si no se cumple la exhibición por parte del empleador se aplica por presunción legal y aceptan los datos que manifestó el demandante.	El arto. 55.2 CPTSS: La exhibición del documento se propone en la demanda laboral y la exhibición se deposita con anterioridad.

Arto. Ley N° 185	Arto. Ley N° 815	Ventajas	Desventajas	Novedades
<p>En el Capítulo II de la Ley No. 185 no se establecen las siguientes normativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Reglas de la sana crítica</li> <li>– Libre formación del convencimiento de la prueba</li> <li>– Licitud de prueba</li> <li>– Carga de la prueba</li> </ul>	<p>En sus artículos:</p> <p>Arto. 53 CPTSS se determina que la autoridad judicial formará libremente su convencimiento inspirándose en las reglas de la sana crítica....</p> <p>Esta misma autoridad no admitirá prueba ilícita...</p> <p>Arto. 54 CPTSS se estipula lo relacionado a la carga de la prueba.</p>	<p>En los artos. 53 y 54 CPTSS se instituye de forma expresa lo correspondiente a los procedimientos para admitir, valorar y evacuar la prueba, y en nuestro caso la prueba documental</p>	<p>En el Capítulo II de la Ley No. 185 no se prescribe estas instrucciones con respecto a la admisión y valoración de la prueba. Estos eran complementados conforme a lo señalado en nuestro Código de Procedimiento Civil.</p>	<p>Los criterios de los artos. 53 y 54 CPTSS, serán exclusivamente aplicados en el proceso judicial laboral; en consecuencia no necesita suplirlo con otra ley u código.</p>



## V Capítulo.-

### El Procedimiento de admisión y práctica de la Prueba Documental (Ley No. 815)

"... El derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas económico en las relaciones obrero - patronales, ínter - obreras e ínter - patronales..." La anterior definición otorga una garantía, ya que habla del mantenimiento del orden jurídico y económico, por lo que busca dar esa garantía jurídica indispensable en la relación obrero-patronal protegiendo los intereses de estos y consiguiendo a su vez un equilibrio entre ambos. (Córdova Romero, 1996, pág. 797)

Para obtener una mayor perspectiva del Derecho Procesal Laboral, estudiaremos dos figuras jurídicas que giran alrededor de este; una es el proceso y la otra el procedimiento, las cuales son parte de nuestra investigación, por lo que se considera necesario definir cada uno de estos conceptos en el orden siguiente:

El autor *Francisco Córdoba Romero* cita al jurista **Armando Porras López**, el cual señala la diferencia que existe entre el proceso y el procedimiento: (Córdova Romero, 1996)

"...El proceso ya como relación o como situación, es un principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso. Otra distinción es que; el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento; es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso. Ahora bien, el proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido".

Por lo anterior, podemos señalar que el proceso es el género de donde surge un método por medio del cual se obtiene un resultado, mientras que el procedimiento es la especie; es decir, se tiene que pasar por una serie de etapas para poder obtener dicho resultado. En conclusión se dice, que para llegar al proceso es necesario agotar las etapas de dicho procedimiento El procedimiento judicial, es el modo de tramitar las actuaciones judiciales, o sea el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de una demanda o proceso.

Los caracteres del proceso de trabajo se resumen en cuatro iniciaciones:oralidad, intermediación, concentración y celeridad:(Olcina, 2009)

- a) El proceso laboral está presidido por el principio de oralidad siendo el resto de los elementos que le caracterizan consecuencias ineludibles del mismo. Como decía Calamandrie“la oralidad en el proceso es sinónimo de sencillez, celeridad y lealtad en las relacionesentre los abogados y entre estos y los jueces, la oralidad es también sinónimo de confianza(me basta tu palabra) mientras la escritura es la expresión de la cautela desconfiada”.
- b) La oralidad implica la intermediación, es decir, el contacto directo del Juez con laspartes y con los medios de prueba que es la atmósfera necesaria para un sistema devaloración judicial crítica de la prueba.
- c) La concentración significa que los distintos actos procesales se agrupan en un solo acto, la audiencia de juicio, de modo que todo se sustancia en este acto.
- d) La celeridad se expresa en que los distintos actos tienenmarcados plazos breves y perentorios.

El procedimiento judicial, es el modo de tramitar las actuaciones judiciales, o sea el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de un expediente o proceso.

El procesalista *Alcalá Zamora*, indica los siguientes significados técnicos del vocablo procedimiento:

1. Sinónimo de juicio;
2. Una fase procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca
3. Diligencias atenuantes o medidas
4. Tramitación o sustanciación total o parcial

El procedimiento constituye una manera de actuar, especialmente cuando existe previa determinación legal a la cual ha de ajustarse el desenvolvimiento, por antonomasia, trámite de un juicio, pero también el de otras diligencias como administrativas, etc. El procedimiento indica el cause, el camino que recorre las partes en el juicio, el establecimiento de un plazo, es un auto de procedimiento, así como la forma de redactar un escrito o una demanda son otros actos de

procedimiento. El procedimiento tiene que ser uniforme entre las varias clases de juicios en las distintas instancias y resoluciones.

El procedimiento es permanente, pertenece al orden legal y a la obediencia de los jueces. El comentarista **Carnelutti**, dice: “El procedimiento es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio”.

Todos los actos del procedimiento deben ser concatenados entre sí, de tal manera que el segundo debe ser una consecuencia lógica y legal del primero, el tercero del segundo, el cuarto del tercero y así sucesivamente hasta llegar a la conclusión del juicio, que es la sentencia. (Sentencia Laboral No. 18. Nicaragua, 2000)

**Guillén y Vicent**, definen el procedimiento, como el conjunto de formalidades que deben ser seguidas para someter una pretensión a la justicia. Y **Couture** afirma que es, entre otras cosas el método o estilo propio para la actuación ante los tribunales de cualquier orden.

El procedimiento se llama escrito cuando las actuaciones judiciales se realizan en esa forma; oral cuando se desarrollan verbalmente, y mixto cuando unas actuaciones son escritas y otras orales.

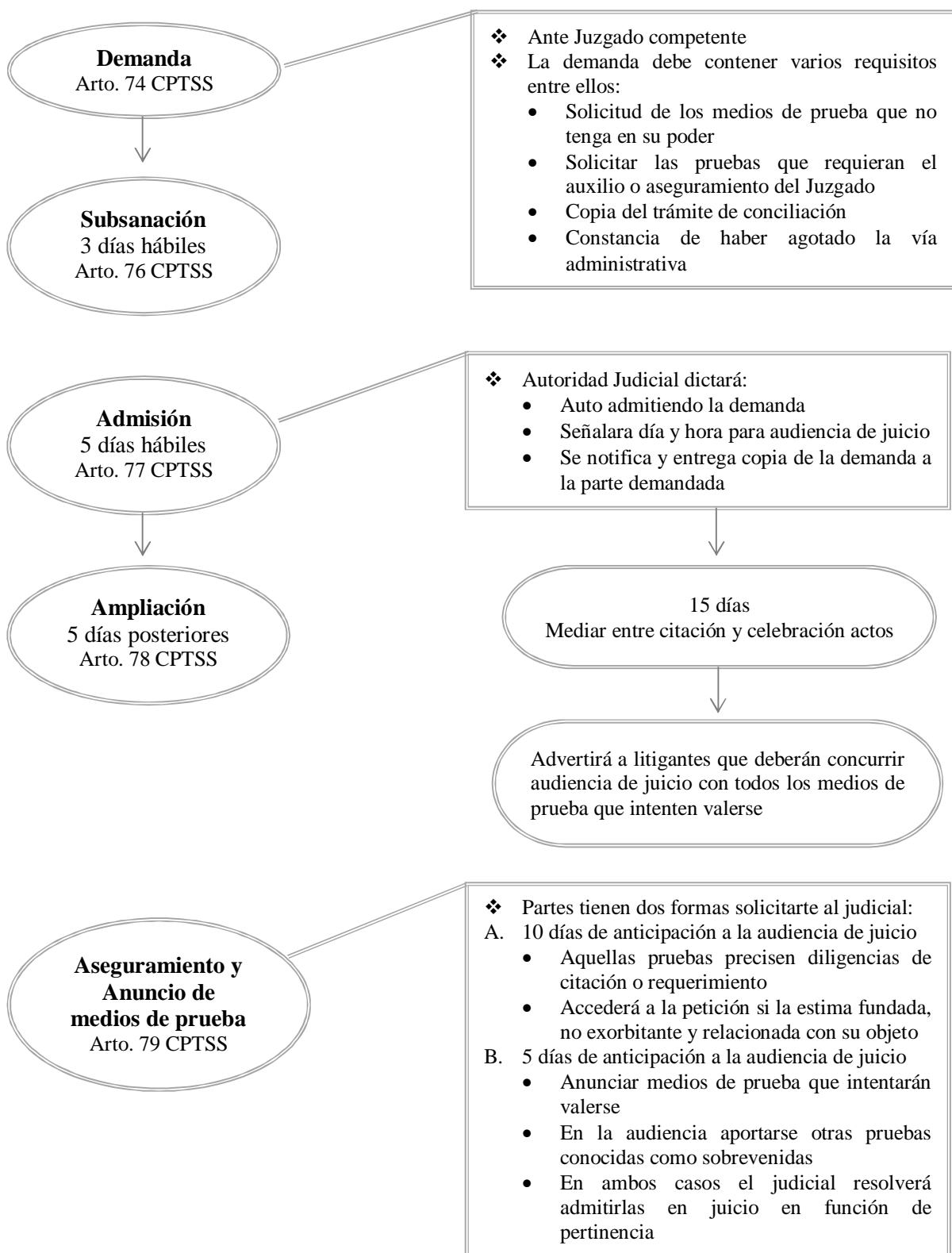
Procedimiento es una figura del Derecho procesal que define la serie de trámites que se ejecutan o cumplen en cada una de las fases de un proceso.

La legislación laboral prevé dos tipos de procedimiento: el ordinario y el especial. El procedimiento ordinario se inspira en el derecho común con características del proceso del trabajo, precedido del preliminar de la conciliación, que se reitera después del apoderamiento del órgano jurisdiccional laboral, en la audiencia del juicio y recepción de las pruebas, está revestido de celeridad, simplicidad, oralidad, y el papel activo del juez

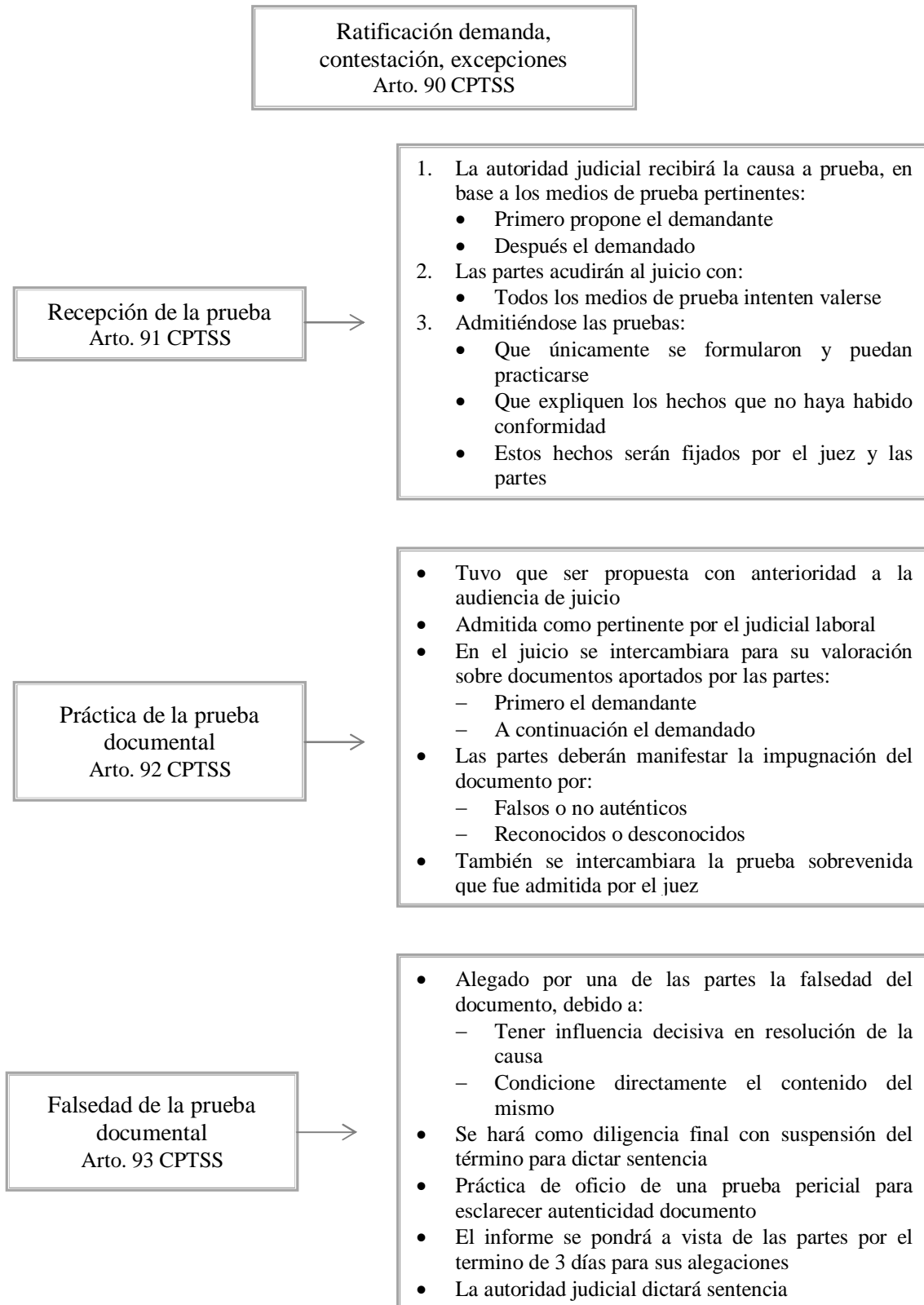
En cambio el procedimiento especial hace suyas las características del procedimiento ordinario, con las siguientes diferencias: los plazos son más breves y las alegaciones, impugnaciones correspondientes se resuelven en la misma audiencia.

Según estos argumentos teóricos, el procedimiento es de vital importancia para el derecho procesal laboral, en nuestro caso es aplicado en el CPTSS, por lo tanto, presentado en una serie de formalidades y actos que permiten a las partes alcanzar o demostrar los extremos de su demanda laboral. Por consiguiente, en este sentido perfilamos los diversos procedimientos que se designan para la admisión, presentación y evacuación del medio de prueba documental.

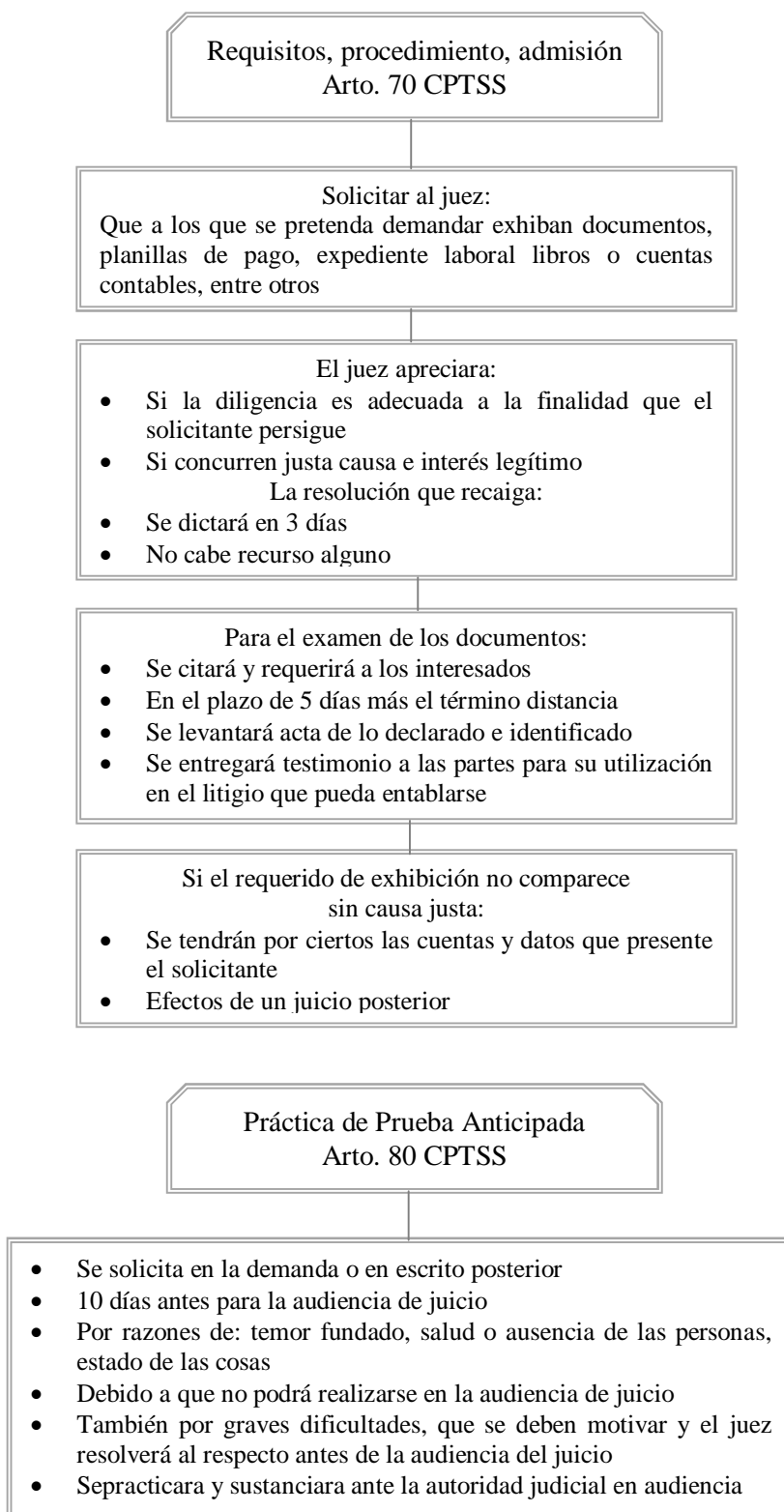
## Procedimiento ordinario de admisión de demanda y del medio de prueba



## Procedimiento Práctica de la Prueba documental en la audiencia de Juicio



## Procedimiento de Actos preparatorios de la demanda y Prueba Anticipada



## CONCLUSIONES

La investigación sobre la prueba documental contenida en la Ley No. 815 nos ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

**1.-** El proceso laboral nicaragüense es un sistema que establece garantías y derechos para las partes que participan en una litis laboral; durante el litigio las partes presentan y solicitan los medios de prueba al judicial, con el objeto de proporcionar información directa y cierta sobre los hechos que demostrarán la autenticidad de su demanda; además con esto las partes intentarán ante el judicial acreditar la verdad de sus pretensiones o defensas; en efecto con la prueba documental, (Contratos de trabajos, planillas, instrumentos públicos, certificaciones, colillas del Inss, tarjeteros, copias, sobres de pago, cheques, entre otros) se verifica o averigua que los hechos planteados son evidentes, y esto permite al judicial tomar en cuenta la prueba documental como un medio de prueba eficaz.

**2.-** En las comparaciones sobre las ventajas, desventajas o novedades con respecto al medio de prueba documental de la Ley No. 185 y Ley No. 815: Una de las ventajas que encontramos es que este CPTSS está a la par de las grandes legislaciones centroamericanas, en la Ley Procesal No. 815 se destaca la oralidad como uno de los principales principios del proceso judicial laboral. Entre las desventajas que descubrimos en la Ley No. 185, es que el procedimiento laboral era escrito y los plazos más largos. En cambio, en la Ley No. 815 el procedimiento es más ágil y se realiza en una misma audiencia. Así mismo, la presencia del judicial es obligatoria y de participación directa en los actos y audiencias, para la apreciación de la prueba éste se inspirará en la libre convicción y en las reglas de la sana crítica.

**3.-** El procedimiento planteado en la Ley No. 815 para la admisión, presentación y evacuación del medio de prueba documental se realiza en una sola audiencia, donde las partes exhiben con esta prueba los extremos de sus pretensiones, y el judicial la valora según su persuasión libre o de la sana crítica, para después dictar sentencia.



**4.-** Amplia nuestros conocimientos en materia laboral los que consideramos de gran valía, porque en toda sociedad la relación laboral que existe entre el empleador y el trabajador, es fundamental para demostrar los hechos o pretensiones en una demanda laboral, por la vía jurisdiccional.

**5.-** La prueba documental en los procesos laborales (Ley No. 815) es uno de los medios de prueba de convicción que se valen las partes en el juicio ante el judicial, para aclarar los hechos, actos o relaciones laborales.

**6.-** La prueba documental, tiene la finalidad de crear en el Juez el convencimiento sobre las pretensiones, defensas, afirmaciones o negaciones vertidas por las partes en el juicio.

**7.-** En las entrevistas realizadas obtuvimos los siguientes resultados:

- a) Una desventaja que surge con la aplicación de la Ley No. 815, que hay un porcentaje de abogados litigantes de los departamentos del país que están estudiando esta ley, que están conociendo el nuevo sistema oral y no han presentado casos laborales con la Ley No. 815
- b) También, entrevistamos a empleadores y trabajadores, reflejándonos estos, que no conocen el ámbito, finalidad y objeto de la Ley No. 815.

**8.-** Observamos que en algunos complejos judiciales, el juez del trabajo no cuenta ni con los medios físicos y técnicos para desempeñar su labor jurisdiccional.

**9.-** Además entre las novedades para la implementación de la Ley No. 815; es que los abogados o defensores laborales, para litigar deben de ser especialistas o entendidos de la materia laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución Política de la República de Nicaragua. Incluye las reformas de Ley No. 330.- Editorial Bitecsa, 2004. Págs. 102.-
2. Código del Trabajo. Publicado en la Gaceta, Diario Oficial, Número 205 del 30 de octubre de 1996. Novena edición 2002. Impresiones la Universal.-
3. Ley No. 815 “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua. SENICSA Nicaragua, C.A. Enero 2013.- Pág. 92.-
4. Cristhian Iván Balladares Ordóñez. Tesis para optar al título de Magíster en Derecho Parlamentario. “El Nuevo Juicio Oral Laboral en Nicaragua Primera Instancia, Contenido, Alcance y Constitucionalidad”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León Unan-León. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Departamento de Derecho Público. León, Nicaragua, Marzo de 2013.-
5. LIC\_MARCO.- “La Prueba Documental en Materia Laboral”.- Fecha de Creación: 2012-10-11.- <http://mexicolegal.com.mx/vp-ind.php?id=1096&categoria=derecho>
6. Gladys Noemi Quiroa Cabrera. Tesis para optar al Título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. “Análisis Legal y Doctrinario de los Medios de Prueba en el Juicio Ordinario Laboral Guatemalteco. Guatemala, Agosto de 2007.-
7. René Cabezas Pino. “Aspectos Relevantes de la Prueba en el Nuevo Proceso Laboral”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Santiago, Chile, 2010.-

8. Reynaldo Antonio Murillo Valverde. “La Prueba en el Anteproyecto del Código Procesal Laboral Nicaragüense” <http://rmurilloysociados.blogspot.es>
9. Esmeralda Rodríguez Paz; David Ernesto Ortiz y Geovanny Martín Rudamas González. Monografía: Los medios de prueba en el proceso laboral.- Universidad Francisco Gavidia Tecnología, Humanismo y Calidad (UFG), El Salvador. Marzo 2005.-
10. Jorge García López. “La prueba documental en materia laboral”.- Universidad Abierta de México.- [www.enj.org:-http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/G/Garcia%20Jorge-Materia%20laboral.htm](http://www.enj.org:-http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/G/Garcia%20Jorge-Materia%20laboral.htm).-
11. Juan Linares San Román. Juez Titular Civil de la Corte de Lima, Perú.- “La Valoración de la Prueba.- <http://www.derechoycambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm>

# ANEXOS

## ENTREVISTA 1

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_

Cargo: Juez del Trabajo y Abogado

Institución: Juzgado del Trabajo

1. ¿Considera usted que la prueba documental presentada ante el juez conforme lo establece el artículo 57 de la Ley No. 815 es el medio de prueba más eficaz entre los otros medios de prueba?
2. ¿En relación a la prueba documental cuando se aplica el artículo 53 de la Ley No. 815 existen dos maneras para la tasación legal de la prueba: a) La forma libre, y b) En base a la sana crítica, me gustaría que usted nos mencionara cuáles son las pruebas documentales que el juez puede calificar conforme la sana crítica?
3. Y en relación a este mismo tema, también el juez debe calificar la prueba documental en base a la solemnidad ad substantiam actus, es decir, el juez tiene que someter la prueba documental a ciertas formalidades para admitir la prueba documental, nos podría decir usted, cuáles son las pruebas documentales que deben ser sometida a estas solemnidades?
4. ¿Según la Ley No. 815 en el numeral 1 del artículo 57 existe una serie de documentos que son considerados en el juicio laboral como prueba documental, según su experiencia estos documentos a que se refiere el numeral 1 del artículo 57 son los únicos que se pueden presentar o existen otros documentos fuera de este listado que pueden presentarse como prueba documental en el juicio laboral?
5. ¿En qué consiste el procedimiento de admisión, carga y evacuación de la prueba documental?
6. ¿En la Ley No. 815 en el numeral 2 del artículo 54 el demandante puede alegar cualquier clase de discriminación a través de existencia de indicios de la misma, y le corresponde al demandado la carga de probar la ausencia de la discriminación que ha sufrido el trabajador; usted nos puede indicar algunas formas de impugnación para probar la ausencia de la discriminación?
7. ¿Cuáles son las novedades del procedimiento de presentación o admisión del medio de prueba documental en la Ley No. 815?

## ENTREVISTA 2

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_

Cargo: Funcionario

Institución: Ministerio del Trabajo.

1. ¿Qué validez tienen los documentos expedidos por su institución para que puedan ser aceptados como prueba documental en el proceso laboral?
2. ¿Cuál es el papel y la función que desempeña la institución dentro del Código Laboral y Seguridad Social Ley No. 815?
3. ¿Una vez agotada la vía administrativa y si las partes presentaron pruebas documentales, pueden ser aceptadas en la demanda laboral?
4. ¿Están autorizados los funcionarios de su Institución a entregarles a cualquier persona documentos emitidos a nombre del trabajador o empleador que tramitan una demanda laboral?
5. ¿Bajo qué parámetros legales su institución extiende al empleador la autorización de despido justificado?

## ENCUESTA

Fecha: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

1.-¿Es la primera vez que demandapor la vía judicial laboral?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe
- d) Otro \_\_\_\_\_

2.- ¿En cuánto tiempo le han resuelto o espera que le resuelvan su demanda laboral interpuesta por la vía judicial?

- a) 3 meses
- b) Menos de 3 meses
- c) No sabe
- d) Otro \_\_\_\_\_

3.- ¿Antes de demandar por la vía judicial laboral usted asistió a la conciliación administrativa en el Ministerio del Trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe
- d) Otro \_\_\_\_\_

4.-¿Lo motivaron a usted a demandar por la vía judicial laboral, hechos o actos cómo?

- a) Incumplimiento del contrato o de las prestaciones sociales
- b) Despido injustificado
- c) Multas impuestas por el Ministerio del Trabajo
- d) Afiliación, inscripción, recaudación y cotización en el INSS
- e) Discriminación
- f) Otro \_\_\_\_\_

5.-¿Considera usted que la prueba documental (Arto. 57 CPLSS) presentada ante el juez del trabajo es el medio de prueba más eficaz entre los otros medios de prueba?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe
- d) Otro \_\_\_\_\_

6.-¿Existe una serie de documentos (Arto. 57.1 CPLSS) que son considerados en el juicio laboral como prueba documental, señale cuál de ellos, cree usted son los más utilizados?

- a) Contratos de Trabajo, instrumentos públicos, copias, planillas y colillas del Inss
- b) Certificaciones, planos, dibujos, fotografías, cheques, fax, soportes de correo electrónico
- c) No sabe
- d) Todos ellos

7.-¿Considera que las pruebas documentales demuestran con eficacia las pretensiones y defensas de las partes ante el judicial?

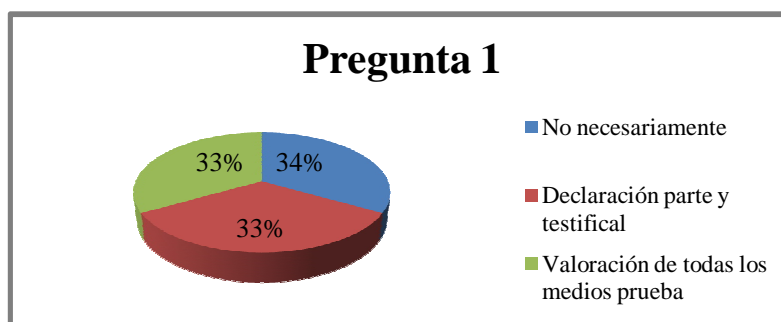
- a) Si
- b) No
- c) No sabe
- d) Otro \_\_\_\_\_

**El medio de prueba documental**  
**Ley No. 815 (CPTSS)**  
**Estratificación y Resultados de Entrevistas**

Entrevistados	Institución
Juez	Juez Suplente del Juzgado Quinto del Trabajo de Managua
Abogado	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (Inss-Granada)
Abogado	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (Inss-Managua)

Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7
F	F	F	F	F	F	F
1) 1	1) 1	1) 1	1) 1	1) 1	1) 1	1) 1
2) 2	2) 2	2) 2	2) 2	2) 2	2) 2	2) 2
3) 3	3) 3	3) 3	3) 3	3) 3	3) 3	3) 3

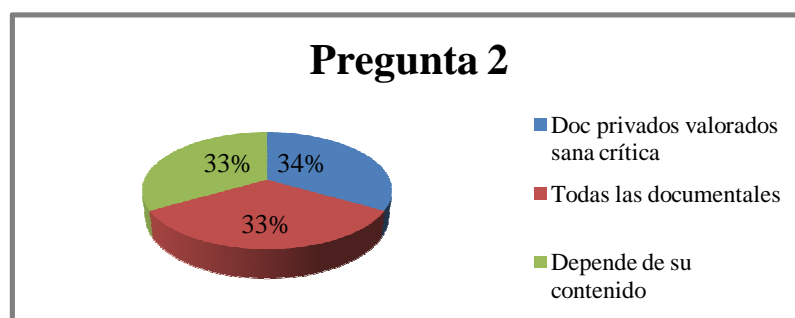
Preg 1 Prueba doc más eficaz entre otros medios	Frecuencia	Porcentaje
No necesariamente, depende forma se obtuvo	1	33.33
Declaración de parte y testifical	1	33.33
Valora todos los medios de prueba	1	33.33
Total	3	100%



**Observación:** Los tres entrevistados destacaron la importancia de la prueba documental, sin embargo, con respecto a su eficacia como medio de prueba, estos acentuaron que la prueba documental no es la única prueba que se condiciona para demostrar las pretensiones de las partes, porque esto depende de todos los medios de prueba presentados en el juicio, ya que en su conjunto estos determinan las consideraciones de una sentencia laboral.

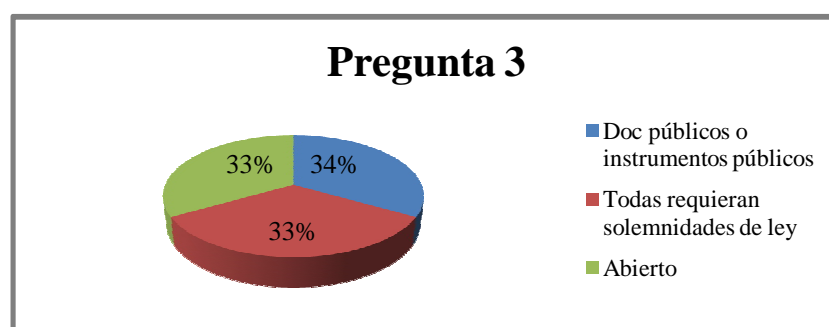


Preg 2 Tasación legal de la prueba	Frecuencia	Porcentaje
Documentos privados valorados sana crítica	1	33.33
Todas las documentales	1	33.33
Depende de su contenido	1	33.33
Total	3	100%



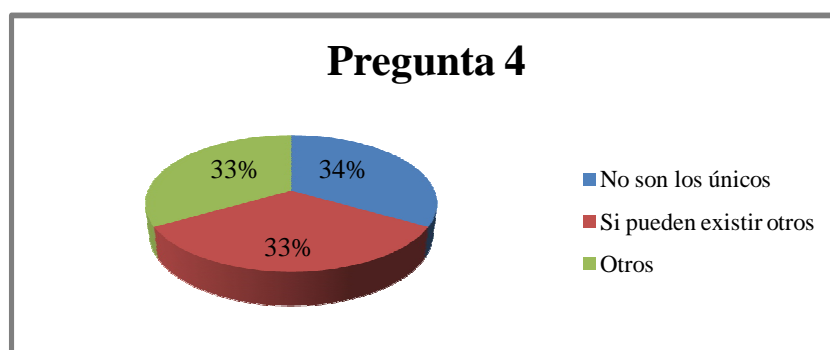
**Observación:** Los entrevistados apuntaron que la tasación legal de la prueba es libre, complementariamente se utilizan las reglas de la sana crítica para tasar los documentos privados y los documentos con contenido.

Preg 3 Solemnidad substantiam actus	Frecuencia	Porcentaje
Documentos públicos o instrumentos públicos	1	33.33
Todas las que requieran solemnidades de ley	1	33.33
Abierto	1	33.33
Total	3	100%



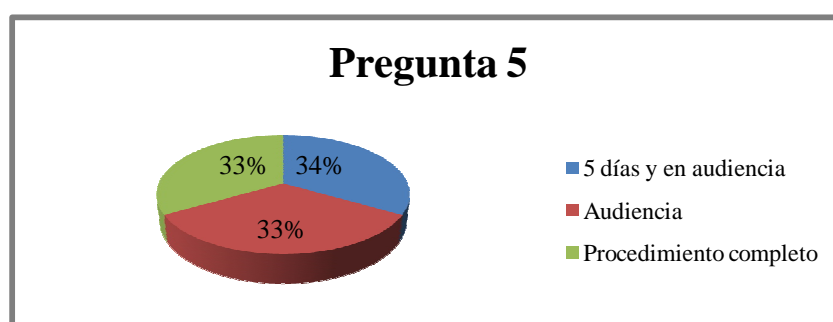
**Observación:** Se consideró que hay pruebas documentales que se tasan de acuerdo a la solemnidad ad substantiam actus, y estas se articulan en los documentos públicos.

Preg 4 Arto. 57 CPTSS únicos documentos	Frecuencia	Porcentaje
No son los únicos	1	33.33
Si pueden existir otros	1	33.33
Otros	1	33.33
Total	3	100%



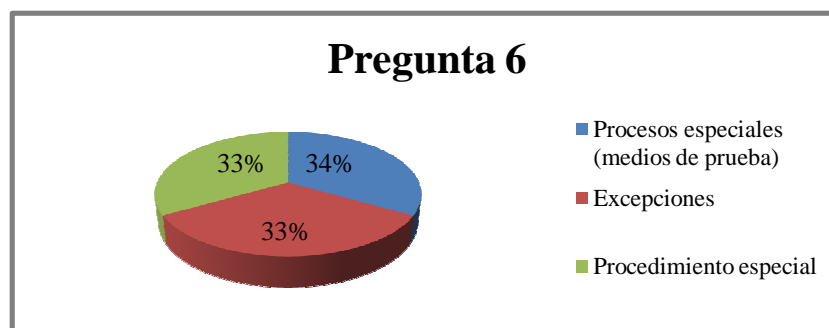
**Observación:** Todos los entrevistados concordaron que la lista de documentos que establece el arto. 5 CPTSS no es taxativa, y por tanto, hay otros documentos que se pueden aportar como prueba en el juicio laboral.

Preg5Procadtadms, carga y evac prueba doc	Frecuencia	Porcentaje
5 días y en audiencia	1	33.33
Audiencia	1	33.33
Procedimiento completo	1	33.33
Total	3	100%



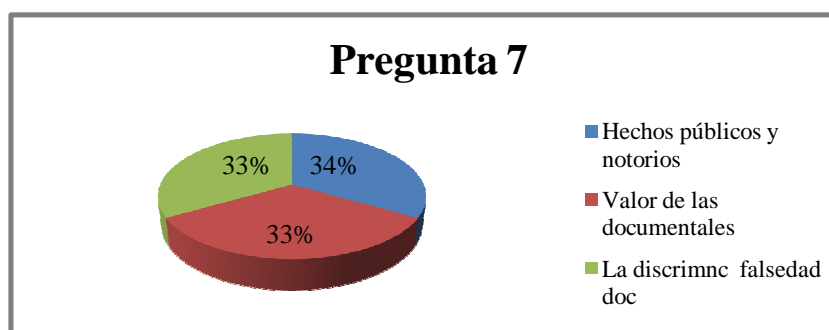
**Observación:** Con esta pregunta se precisa que los entrevistados manejan correctamente el procedimiento de admisión, carga y evacuación de la prueba documental.

Preg6Discriminación Arto. 54.2 CPTSS	Frecuencia	Porcentaje
Procesos especiales (medios de prueba)	1	33.33
Excepciones	1	33.33
Procedimiento especial	1	33.33
Total	3	100%



**Observación:** Esta consulta sobre alegación de causa de discriminación laboral, reflejo diferentes tipos de respuestas, pero las más concordantes enfatizaron que es una novedad de aplicación en el CTPSS y que implica un procedimiento especial en la impugnación y carga de la prueba.

Preg7Nvddsprocdmprstc y adms prueba doc	Frecuencia	Porcentaje
Hechos públicos y notorios	1	33.33
Valor de las documentales	1	33.33
La discriminación y la falsedad documento	1	33.33
Total	3	100%



**Observación:** Entre lo novedoso del CPTSS se acentuaron lo siguiente: los hechos públicos y notorios; la alegación de discriminación laboral y la falsedad de un documento público.

## El medio de prueba documental

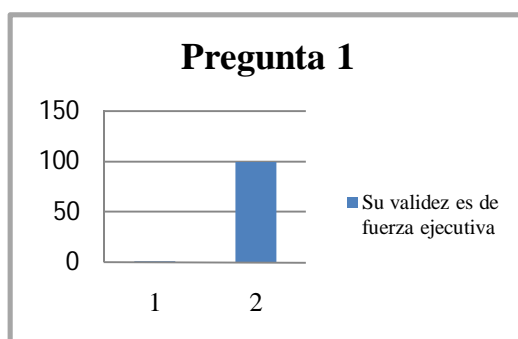
Ley No. 815 (CPTSS)

### Estratificación y Resultado de Entrevista a funcionaria del Ministerio del Trabajo Delegación Granada

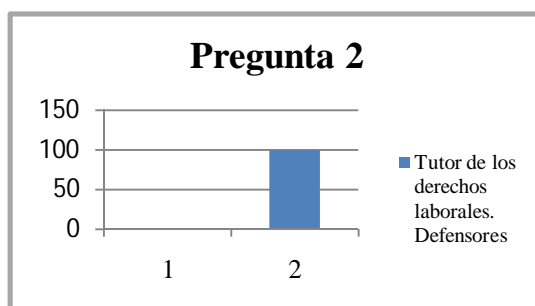
Entrevistado	Institución
Defensora	Ministerio del Trabajo. Delegación Granada

Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5
F	F	F	F	F
1	1	1	1	1

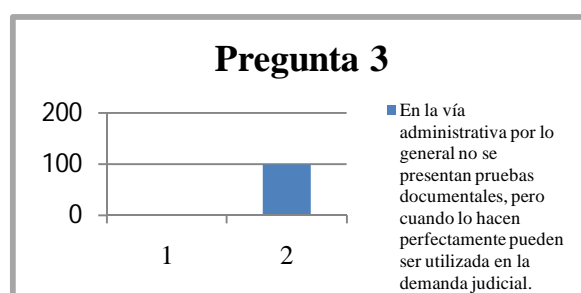
Pregunta 1	Frecuencia	%
Su validez es de fuerza ejecutiva	1	100
Total	1	100



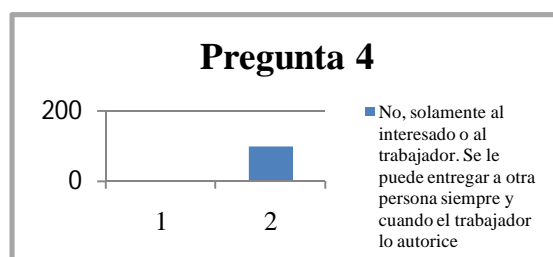
Pregunta 2	Frecuencia	%
Tutor de los derechos laborales. Defensores	1	100
Total	1	100



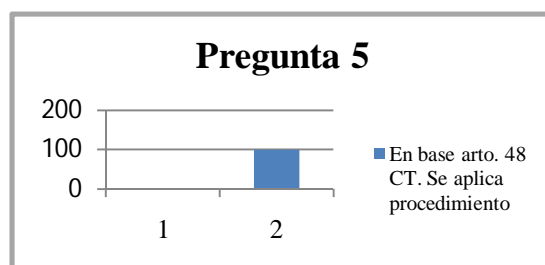
Pregunta 3	Frecuencia	%
En la vía administrativa por lo general no se presentan pruebas documentales, pero cuando lo hacen perfectamente pueden ser utilizadas en la demanda judicial.	1	100
Total	1	100



Pregunta 4	Frecuencia	%
No, solamente al interesado o al trabajador. Se le puede entregar a otra persona siempre y cuando el trabajador lo autorice	1	100
Total	1	100



Pregunta 5	Frecuencia	%
En base arto. 48 CT. Se aplica procedimiento	1	100
Total	1	100



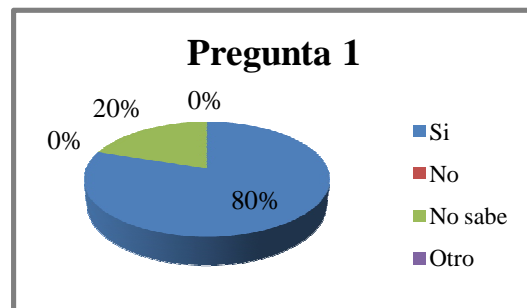
## El medio de prueba documental

Ley No. 815 (CPTSS)

### Estratificación y Resultados de Encuestas

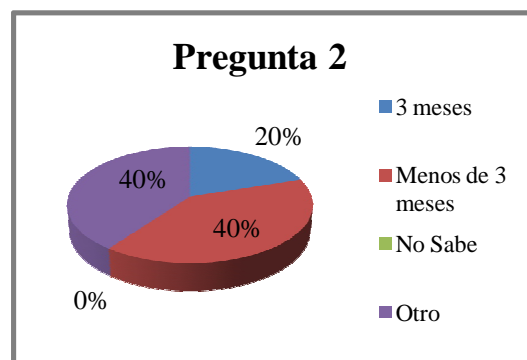
Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7
F	F	F	F	F	F	F
1) 1	1) 1	1) 1	1) 1	1) 1	1) 1	1) 1
2) 2	2) 2	2) 2	2) 2	2) 2	2) 2	2) 2
3) 3	3) 3	3) 3	3) 3	3) 3	3) 3	3) 3
4) 4	4) 4	4) 4	4) 4	4) 4	4) 4	4) 4
			5) 5			
			6) 6			

Pregunta 1	Frecuencia	%
Si	4	80
No	0	0
No sabe	1	20
Otro	0	0
Total	5	100



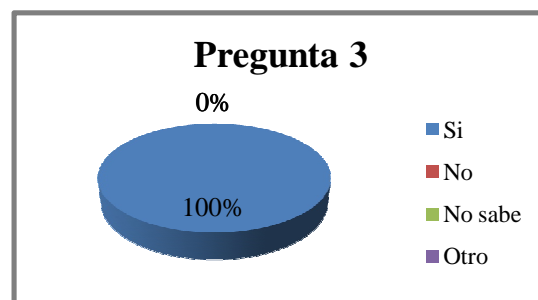
**Observación:** Muestra que un 80% de la población encuestada ha accedido demandar laboralmente por la vía judicial con la implementación de la Ley No. 815. Esto significa que el CPTSS ha tenido una aceptación favorable para las partes.

Pregunta 2	Frecuencia	%
3 meses	1	20
Menos de 3 meses	2	40
No Sabe	0	0
Otro	2	40
Total	5	100



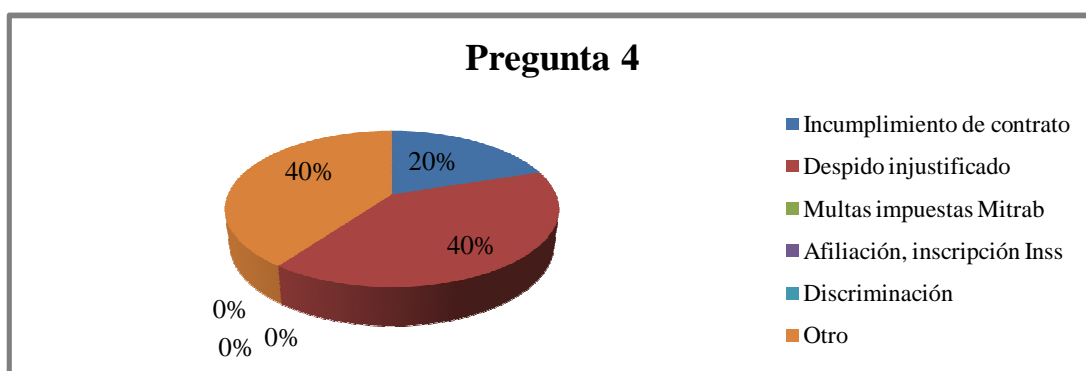
**Observación:** Sobre el tiempo que esperan le resuelvan su demanda laboral, los encuestados coinciden en un 40% en que el proceso laboral se tardará menos de 3 meses. Sin embargo, el otro 40% presumen y proyectan que el plazo para resolver su demanda se mantendrá según lo establecido en el Código del Trabajo (Ley No. 185).

Pregunta 3	Frecuencia	%
Si	5	100
No	0	0
No sabe	0	0
Otro	0	0
Total	5	100



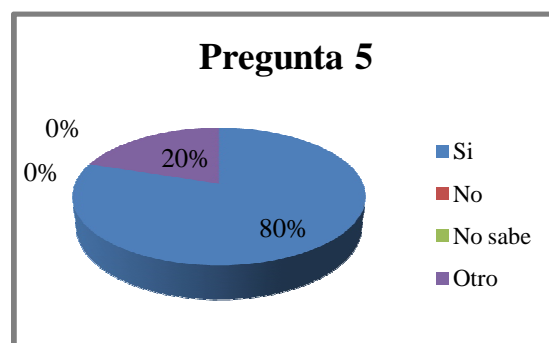
**Observación:** Todos los encuestados aseveraron y ratificaron, que antes de demandar por la vía judicial es consecuente asistir a la conciliación administrativa que se realiza en el Ministerio del Trabajo.

Pregunta 4	Frecuencia	%
Incumplimiento de contrato	1	20
Despido injustificado	2	40
Multas impuestas Mitrab	0	0
Afiliación, inscripción Inss	0	0
Discriminación	0	0
Otro	2	40
Total	5	100



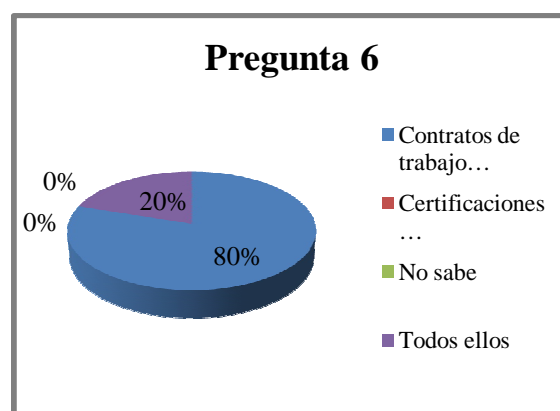
**Observación:** Los motivos que tienen las partes para demandar por la vía judicial se basan en dos puntos; en un 40% por despido injustificado y el otro 40% por otras razones, tales como pago de liquidaciones.

Pregunta 5	Frecuencia	%
Si	4	80
No	0	0
No sabe	0	0
Otro	1	20
Total	5	100



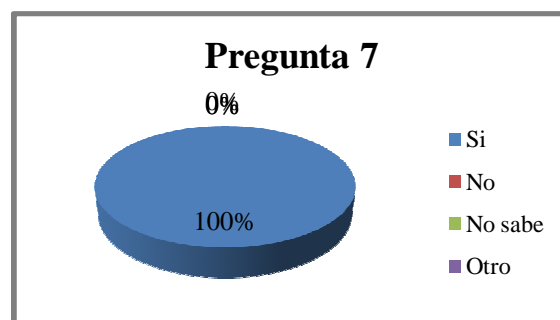
**Observación:** Un 80% de los encuestados aseguran que la prueba documental presentada ante el judicial es uno de los medios de prueba más eficaz entre los otros medios de prueba del CPTSS.

Pregunta 6	Frecuencia	%
Contratos de trabajo	4	80
Certificaciones...	0	0
No sabe	0	0
Todos ellos	1	20
Total	5	100



**Observación:** El art. 57 CPTSS establece una serie de documentos que son considerados prueba documental. Los encuestados reflejaron en un 80% que los documentos más utilizados por las partes en el juicio laboral son los: Contrato de trabajo, instrumentos públicos, copias, planillas y colillas del Inss.

Pregunta 7	Frecuencia	%
Si	5	100
No	0	0
No sabe	0	0
Otro	0	0
Total	5	100



**Observación:** En un 100% los encuestados manifestaron que con la prueba documental se puede demostrar con eficacia sus pretensiones y defensas ante el judicial.




## TIPOS DE DOCUMENTOS

### Constancia de Cotizaciones



**Instituto Nicaragüense de Seguridad Social**  
**Adolfo Salazar**



**CONSTANCIA**

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) por este medio hace constar que el asegurado **FELIX OCTAVIO ROSALES GAITAN** con número de seguro social **6790305** y cédula de indentidad ciudadana No. **219154-1** registra un total de **451** cotizaciones semanales acumuladas, laborando para los siguientes empleadores:

Año	Empleador y Nómina	Concepto	Total Sem	Ene Sem	Feb Sem	Mar Sem	Abr Sem	May Sem	Jun Sem	Jul Sem	Ago Sem	Sep Sem	Oct Sem	Nov Sem	Dic Sem
1985	507525-1	felix octavio rosales gai	39	00000	00000	00000	11110	11110	11111	11110	11111	11110	11111	11111	11110
1986	219154-1	felix octavio rosales gai	50	11110	11110	11111	11110	11111	11110	11100	11110	11110	11110	11111	11110
1987	219154-1	felix octavio rosales gai	52	11111	11110	11110	11110	11111	11110	11110	11111	11110	11111	11110	11110
1988	219154-1	rosales g fe	49	11111	11110	11110	11111	11110	11110	11111	11110	11110	11111	00000	11111
1989	507525-1	rosales g fe	52	11110	11110	11110	11111	11110	11110	11111	11110	11111	11110	11110	11111
1990	219154-1	rosales g fe	52	11110	11110	11111	11110	11110	11111	11110	11110	11111	11110	11110	11111
1991	219154-1	rosales g fe	52	11110	11110	11111	11110	11110	11111	11110	11111	11110	11110	11111	11110
1992	219154-1	rosales g fe	46	11110	11111	11110	11110	11111	11110	11110	11101	11110	11100	10000	11110
1992	507525-1		8	00000	00000	00000	00000	00000	00000	00000	00000	11101	11110	00000	00000
1992		Total 1992	46	11110	11111	11110	11110	11111	11110	11110	11101	11110	11100	10000	11110
1993	507525-1	rosales g fe	46	11110	11100	11110	11110	11110	11110	11100	11110	11110	11111	11100	11110
1994	507525-1	rosales g fe	13	11111	11110	11110	00000	00000	00000	00000	00000	00000	00000	00000	00000
1994		Total General	451												

Empleadores

Empleador	Nómina	Régimen	Razón Social	Nombre Comercial	Empleador Anterior
219154	1	2	MARIO JAVIER GUTIERREZ PEÑA	HDA. SAN JOSE	
507525	1	1	GOBIERNO DE NICARAGUA	GOBIERNO DE NICARAGUA	

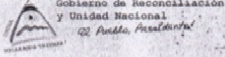
Se extiende la presente a solicitud de la parte interesada en la ciudad de Granada, Nicaragua, a los 14 días del Mes de Agosto del Año 2013.



*[Firma]*  
Firma y Sello Autorizado

Nota: Este detalle de historia laboral es un borrador, sujeto a modificaciones por futuras revisiones de la cuenta individual.

## Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado

  
Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional  
12 de Febrero, 2007

**MINISTERIO DE LA FAMILIA, ADOLESCENCIA Y NIÑEZ**  
División de Recursos Humanos  
**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO**  
No. 972

DRH-ZCEN-01624-11-08

Nosotros: **RAMIRO ANTONIO BLANCO LARGAESPADA**, cedula de identidad numero: 001-140855-0008K, mayor de edad, casado, médico y de este domicilio, actuando en mi calidad de Secretario General del Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez, según consta en Certificación de ACUERDO PRESIDENCIAL No. 95-2007 del diecinueve de febrero del año dos mil siete, mediante el cual el señor Presidente de la República de Nicaragua, Comandante Daniel Ortega Saavedra acuerda nombrarlo Secretario General de dicha Institución; haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley 290, "Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo", publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 102 del tres de junio de 1998, su Reglamento y Reformas, y conforme las facultades especiales contenidas en el Acuerdo Ministerial No. 5-2007, del día veintiocho de Febrero del año dos mil siete, a través del cual la señora Ministra de la Familia, Rosa Adilia Vizcaya Briones ACUERDA: PRIMERO: Facultar al compañero **RAMIRO BLANCO LARGAESPADA**, Secretario General para que en nombre y representación del Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez ejecute las funciones siguientes: 3. Firme los contratos de trabajo, consultorías, arriendos, compras de bienes y servicios, contratos de externalización de centros. Así mismo cualquier otra clase de contratos y convenios en que tenga que comparecer el Ministerio, quien en lo sucesivo se denominará "EL EMPLEADOR" y **MARIA MERCEDES UBAU CABEZAS**, titular de la cédula de identidad número 201-140981-0002W, mayor de edad, soltera, Licenciada en Sociología, del domicilio de Granada, de tránsito por esta ciudad; actúa en su propio nombre y representación, a quien en lo sucesivo se le denominará únicamente como "LA TRABAJADORA", hemos convenido en celebrar el presente "Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado" el que se regirá por las cláusulas siguientes:

**PRIMERA; OBJETO:** El Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez, contrata a la trabajadora para desempeñarse en el cargo de: **Educadora Social para el Programa AMOR**, del Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez. La trabajadora desempeñará su cargo de acuerdo al manual de funciones de la Institución, los cuales forman parte íntegra de este contrato.

**SEGUNDA; SALARIO:** La trabajadora devengará un salario mensual de **SIETE MIL CÉRDOBAS NETOS**, (C\$ 7,000.00), el cual se pagará de acuerdo a la modalidad y fecha establecida por el Gobierno de la República de Nicaragua. El salario y las prestaciones correspondientes serán financiados con fondos institucionales.

El trabajador tendrá derecho a sus prestaciones laborales correspondientes a Vacaciones y salario por Décimo Tercer Mes, en los términos que señala la ley para cada caso.

**TERCERA; HORARIO:** La jornada laboral será de Ocho de la Mañana a Cinco de la Tarde (8:00 A.M. – 5:00 P.M.) de Lunes a Viernes, de conformidad con el artículo 51 del Código del Trabajo, y del Arto. 39 de la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, sin perjuicio de realizar jornadas extraordinarias, cuando las circunstancias así lo demanden.

**CUARTA; LEGISLACION APLICABLE:** La trabajadora se compromete a observar rigurosamente, las normas de trabajo, y conducta, de acuerdo a lo establecido en la Ley y Reglamento del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo Vigente, Reglamento interno, instructivos, Circulares, etc.

**QUINTA; DURACION:** El presente contrato será por tiempo determinado, con vigencia de un mes y veintisiete días, periodo que inicia el día cinco de Noviembre del año dos mil ocho y finaliza el treinta y uno de diciembre del año dos mil ocho. Los efectos del presente contrato se retrotraen a la fecha de inicio de la relación laboral.

Los primeros treinta días corresponderán al periodo de prueba, arrojándose El empleador la facultad de notificar la terminación del contrato con tres días de anticipación a la finalización del periodo de prueba y aún después de vencido de este periodo, previa evaluación al desempeño del trabajador realizada por el jefe inmediato.

**SEXTA; CANCELACION DE CONTRATO:** La trabajadora acepta que El Empleador podrá dar por terminado el presente contrato cuando la trabajadora no cumpla satisfactoriamente con las obligaciones contraídas en el mismo, en el manual de funciones o cuando incurra en algunas de las causales establecidas en el Código de Trabajo Vigente y la Ley del Servicio Civil y la Carrera Administrativa; sin responsabilidad para el empleador.

**SEPTIMO; DOMICILIO:** Las situaciones que no estén reguladas en este Contrato, serán resueltas conforme, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en todos los efectos legales, el domicilio del empleador será el Municipio de Managua.

En fe de lo cual firmamos el presente contrato en tres tantos útiles, en la ciudad de Managua, el veinticinco de Noviembre del año dos mil ocho.

**RAMIRO ANTONIO BLANCO LARGAESPADA** EL EMPLEADOR  
En Ocho de la Mañana a Cinco de la Tarde (8:00 A.M. – 5:00 P.M.) de Lunes a Viernes, de conformidad con el artículo 51 del Código del Trabajo, y del Arto. 39 de la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, sin perjuicio de realizar jornadas extraordinarias, cuando las circunstancias así lo demanden.

**MARIA MERCEDES UBAU CABEZAS** LA TRABAJADORA  
03 Dic 08 3:00 pm

El suscrito Abogado y Notario Público de la República de Nicaragua, debidamente autorizado por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia para cartular durante un quinquenio que finaliza el día siete de Abril del año dos mil doce, DA FE Y CERTIFICA: Que las firmas que anteceden fueron puestas en mi presencia y corresponden a: Dr. **RAMIRO ANTONIO BLANCO LARGAESPADA** y **MARIA MERCEDES UBAU CABEZAS**; En fe de lo cual firmo, rubico y sello en la Ciudad de Managua, el día veinticinco de Noviembre del año dos mil ocho.

**RECIBIDO**  
MINISTERIO DE LA FAMILIA, ADOLESCENCIA Y NIÑEZ

**VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ ALVARADO**  
ABOGADO Y NOTARIO PÚBLICO  
Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez